

de la categoría general de los actos de naturaleza discrecional, consistiendo su singularidad en se basan en la idoneidad del candidato, junto a la capacidad y el mérito, como los criterios esenciales para proceder al nombramiento.

En este sentido debe señalarse que cuando la potestad es discrecional, el órgano administrativo tiene la posibilidad de optar entre varias alternativas igualmente válidas y justas gozando de cierto margen de libertad para apreciar cuál es la solución que satisface mejor el interés público y proceder en consecuencia, claro está, dentro de los límites fijados en la norma, con el fin que ella persigue y según las formas, requisitos y principios aplicables a la actividad administrativa debiendo ser debidamente motivada como señala el art. 35.1 i) de la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas “1. **Serán motivados, con sucinta referencia de hechos y fundamentos de derecho i) Los actos que se dicten en el ejercicio de potestades discrecionales, así como los que deban serlo en virtud de disposición legal o reglamentaria expresa**” en relación con su art. 35.2 “La motivación de los actos que pongan fin a los procedimientos selectivos y de concurrencia competitiva se realizará de conformidad con lo que dispongan las normas que regulen sus convocatorias, **debiendo, en todo caso, quedar acreditados en el procedimiento los fundamentos de la resolución que se adopte**”.

En el contexto precitado, no puede obviarse que el ejercicio de las facultades discrecionales lleva implícito el deber de una mayor motivación del acto, requisito que aparece como una necesidad tendente a la observancia del principio de legalidad de la actuación de los órganos competentes y, desde el punto de vista del particular, responde a una exigencia fundada en la idea de una mayor protección de los derechos individuales, además de constituir uno de los elementos de mayor importancia para juzgar la razonabilidad del acto siendo como señala el Tribunal Supremo en su Sentencia de 15 de diciembre de 1998 **“indispensable que la Administración, exprese clara y suficientemente el proceso lógico que lo lleve a su decisión”**.

El art. 60.5 del Reglamento de Gobierno y Administración de la Ciudad dispone que “Asimismo, para la selección del personal directivo y en lo no dispuesto en el Reglamento de Gobierno y Administración, se seguirán las previsiones establecidas en la normativa vigente sobre provisión de puestos de trabajo, mediante el procedimiento de libre designación” debiendo traerse, por tanto, a colación al supuesto que nos ocupa, entre otras, las Sentencias de la Sala Tercera (Sección 4ª) Nº 998/2020, de 14 de julio (rec. 243/2018) y Nº 1198/2019, de 19 de septiembre (rec. 2740/2017), que afirman que la doctrina legal exige expresar para el nombramiento por libre designación **“tanto los concretos criterios de interés general elegidos como prioritarios para decidir el nombramiento (exigencias de carácter sustantivo), como cuáles son las cualidades o condiciones personales y profesionales que han sido consideradas en el funcionario nombrado para apreciar su mayor idoneidad”**.

En este sentido a juicio de esta Secretaría tal exigencia no se constata en el caso de la actuación recurrida por cuanto el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de Noviembre de 2021 (BOME nº 5916 de 26 de Noviembre de 2021) por el que se designa como Director General de Publicidad a D Abdelaziz Hammad Mohamed solo expresa que “acreditado en el expediente que los tres candidatos propuestos cumplieran los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria, conforme a las previsiones establecidas en la normativa vigente de provisión de puestos de trabajo” proponiéndose por la Consejera de Hacienda, Empleo y Comercio “El nombramiento de D. Abdelaziz Hammad Mohamed como Director General de Publicidad Institucional” sin justificar motivadamente los méritos concretos que otorgan al seleccionado las condiciones de mérito, capacidad e idoneidad precisas, exigidas por la normativa, que otorgan su designación respecto a los otros dos candidatos propuestos por el órgano asesor.

En estas circunstancias, la motivación no es que sea insuficiente, sino mas bien es inexistente respecto a la preferencia del Sr. Abdelaziz sobre el Sr. Manzanedo, lo cual además de generar indefensión se estima que, efectivamente, vulnera los principios legales y reglamentarios de mérito, capacidad e idoneidad para optar a un puesto de personal directivo profesional de la Ciudad, impidiendo al recurrente acceder en condiciones de igualdad, pese a reunir los requisitos de la convocatoria y acreditar en el expediente estar sobradamente capacitado para el mismo

De la propuesta de acuerdo elevada por la Consejera de Hacienda, Empleo y Comercio no es posible conocer cuáles sean las condiciones concretas que llevan a concluir que el seleccionado tenga una mayor idoneidad profesional que le haga merecedor de la designación pues no cabe olvidar que de conformidad con el TREBEP y el Reglamento de Gobierno debe proyectarse siempre sobre la aptitud profesional de los candidatos y demostrarse con una motivación suficiente.

En cuanto a la pretensión del recurrente de “Que se respete la valoración del Tribunal de selección y se nombre Director General de publicidad según el orden de prelación publicada en el BOME a D. Enrique Manzanedo Carrera que es, el candidato que cumple con todos los requisitos que anteriormente se han expuesto entre los que destaca “amplia experiencia en puestos de responsabilidad relacionados con la Publicidad Institucional” y que no poseen el resto de candidatos” debe matizarse, como hemos ya señalado, que no estamos ante un Tribunal de Selección de ingreso a la función pública, sino ante un órgano asesor de un procedimiento de personal directivo profesional conformada por especialistas que sirven de filtro y apoyo a la Consejera de Hacienda, Empleo y Comercio para elevar la propuesta del candidato idóneo para