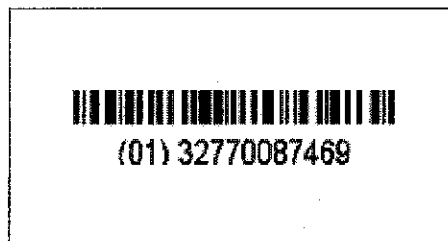




Tribunal Superior de Justicia de Madrid
Sala de lo Contencioso-Administrativo
Sección Séptima
C/ General Castaños, 1 , Planta Baja - 28004
Tlfs. 914934767-66-68-69
33009730
NIG: 28.079.00.3-2018/0022107



Procedimiento Ordinario [REDACTED]/2018 z

Demandante: D./Dña. [REDACTED]
PROCURADOR D./Dña. [REDACTED]
Demandado: DIRECCION GENERAL DE LA POLICIA
Sr. ABOGADO DEL ESTADO

SENTENCIA Nº 1376/2020

Presidente:
D./Dña. M^a JESUS MURIEL ALONSO
Magistrados:
D./Dña. ELVIRA ADORACION RODRIGUEZ MARTI
D./Dña. IGNACIO DEL RIEGO VALLEDOR
D./Dña. SANTIAGO DE ANDRÉS FUENTES
D./Dña. JOSÉ FELIX MARTÍN CORREDERA
D./Dña. PALOMA SANTIAGO ANTUÑA

En la Villa de Madrid a diecisiete de septiembre de dos mil veinte .

VISTO, por la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de este Tribunal Superior de Justicia de Madrid, constituida por los Sres. Magistrados relacionados, el recurso contencioso-administrativo número [REDACTED]/2018 que ante la misma pende de resolución y que fue interpuesto por la Procuradora de los Tribunales Doña [REDACTED], en nombre y representación de D. [REDACTED], contra la Resolución de la Dirección General de la Policía, fechada el 20 de julio de 2018, por la que se desestima el recurso de alzada interpuesto, por el hoy actor, contra el Acuerdo, de fecha 13 de marzo de 2018, del Tribunal Calificador del proceso selectivo de ingreso en la Escala

C/ Sagasta Nº21, 4ºD
C.P. 28004 - Madrid
Tel.: 91-286-56-83
www.sollaabogados.com

Solla
ABOGADOS



Madrid

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/cove mediante el siguiente código seguro de verificación: 0888916613317170901068

Ejecutiva, Categoría de Inspector, del Cuerpo Nacional de Policía, convocado por Resolución de 3 de mayo de 2017, por el que se le declara "no apto" en la tercera prueba de la fase de oposición, "entrevista personal", con la consiguiente exclusión del mismo. Habiendo sido demandada la Administración del Estado, representada y defendida por el Abogado del Estado.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Interpuesto el recurso, se reclamó el Expediente a la Administración y siguiendo los trámites legales, se emplazó a la parte recurrente para que formalizase la demanda, lo que verificó mediante escrito, obrante en autos, en el que hizo alegación de los hechos y fundamentos de Derecho que consideró de aplicación y terminó suplicando que se dictara Sentencia estimando íntegramente el recurso contencioso-administrativo interpuesto y:

1º [REDACTED]

2º [REDACTED]

3º [REDACTED]

[REDACTED]

4º

[REDACTED]

5º Con expresa condena en costas a la administración demandada.

SEGUNDO: La Abogacía del Estado, en representación de la Administración demandada, contestó y se opuso a la demanda, de conformidad con los hechos y fundamentos que invocó, terminando por suplicar que se dictara Sentencia que desestime el recurso y confirme en todos sus extremos las resoluciones recurridas, en el concreto particular en que lo son.

TERCERO: Terminada la tramitación se señaló para votación y fallo del presente recurso la audiencia del día 9 de septiembre de 2020 en que tuvieron lugar.

Ha sido Ponente el Magistrado Don Ignacio del Riego Valledor, quien expresa el parecer de la Sección.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Expone el actor que tomó parte en la pruebas de oposición libre convocadas por Resolución de 3 de mayo de 2.017, de la Dirección General de la Policía para cubrir plazas de alumnos de la Escuela Nacional de Policía, aspirantes a ingreso en la Escala Ejecutiva, categoría de Inspector, del Cuerpo Nacional de Policía; la oposición tenía tres partes, la primera de aptitud física, la segunda de conocimientos (que constaba a su vez de tres partes: cuestionario de 100 preguntas, ejercicio escrito y oral de idiomas francés o inglés y resolución de un supuesto y posterior lectura ante el Tribunal). La tercera parte constaba de otras tres partes eliminatorias: Reconocimiento médico, Entrevista personal y Test psicotécnicos.

El demandante fue excluido en la segunda parte (entrevista personal) de la tercera prueba. Solicitando el actor la motivación de tal exclusión, se le comunica sin mas detalle que la causa de no haber superado la entrevista es por los puntos detraídos en aspectos integrados dentro del factor de APTITUD DE MANDO Y RASGOS DE PERSONALIDAD. Que no consta que para valorar la entrevista se hayan tenido en cuenta los previos test de personalidad, cuestionario biográfico y curriculum vitae. No se acredita la cualificación del asesor especialista. Se califican unos subfactores no previstos en la convocatoria; no consta la literalidad del desarrollo de la entrevista; se emite un informe

de escaso rigor. El actor superó ese mismo año la prueba de entrevista en la oposición al CNP, categoría de policía, y en la convocatoria del año 2018 superó la prueba de entrevista para la misma escala ejecutiva. Para demostrar su capacidad, aporta informe de empresa privada donde realizó labores de seguridad, así como pericial psicológica.

El Sr. Letrado del Estado por su parte considera que procede la desestimación del recurso, por estar motivada la actuación administrativa, y debiendo ser respetada su discrecionalidad técnica.

SEGUNDO.- Conforme indican las partes, por resolución de 3 de mayo de 2017 de la Dirección General de la Policía se convocó oposición libre para cubrir plazas de alumnos de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Ejecutiva del Cuerpo Nacional de Policía. En la base 6.1.3 se disponía que la tercera prueba constará de tres partes eliminatorias, la segunda de las cuales es una entrevista personal en la que *«tras la realización de un test de personalidad, un cuestionario de información biográfica y/o curriculum vitae por el opositor, se investigarán los factores de socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos, cualidades profesionales y aptitud de mando»*. La calificación de esta prueba será de «apto» o «no apto».

El recurrente realizó la entrevista y fue declarado no apto, dado que la puntuación mínima exigida era de 60 y obtuvo una puntuación de 53.

TERCERO.- En el informe de valoración, motivador de la expresada puntuación, se explica como preámbulo que mediante la entrevista se trata de constatar si el candidato reúne las cualidades o aptitudes mínimas que conforman el profesiograma o perfil de la categoría de Inspector y que, en general, exigen de éste la responsabilidad de los grupos dentro de las Unidades de Seguridad Ciudadana, Información e Investigación, amén de otras tareas que puedan ser adjudicadas en otras unidades específicas, adaptando su comportamiento y forma de actuar a las necesidades tanto del ciudadano como de los

subordinados a su cargo, con el objetivo de hacer cumplir la Ley, conseguir el mayor grado de eficacia policial posible, y cumplir los objetivos específicos que sean designados por sus superiores. Durante esta fase de entrevista, los aspirantes son entrevistados por un equipo compuesto por un Miembro del Tribunal y un Asesor, éste Licenciado en Psicología con amplia experiencia en selección de personal, quienes tienen que verificar en el candidato los aspectos previamente determinados y aprobados por el Tribunal evaluador, basados en las funciones y tareas propias del policía de la Escala Ejecutiva. A partir del resultado de los test de personalidad y teniendo en cuenta el cuestionario de información biográfica, el Tribunal con el asesoramiento del Asesor investigará en la entrevista personal que realicen los aspirantes, los factores que figuran en las bases de la convocatoria, siendo los siguientes: socialización, motivación, comunicación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales.

Y así respecto del actor se añade:

"En este caso concreto, D. [REDACTED] ... fue evaluado negativamente en los siguientes factores y subfactores:

FACTOR: APTITUD DE MANDO SUBFACTOR:

Liderazgo.

Nivel 1: Poca habilidad para dirigir, controlar y modificar las actividades de los miembros del grupo, con el fin de conseguir los objetivos fijados.

Se implica poco, asume pocos riesgos, conoce poco su trabajo y no "arrastra" a los demás miembros del grupo (escasa madera de líder).

FACTOR: RASGOS DE LA PERSONALIDAD SUBFACTOR:

Decisión.

Nivel 1.: Escasa capacidad para obrar con firmeza, destreza, valor y prontitud ante alguna situación imprevista.

LE CUESTA RESOLVER O ADOPTAR UNA POSTURA ANTE SITUACIONES COTIDIANAS.

La capacidad de liderazgo se antoja fundamental en la Escala Ejecutiva, pues esta escala la que directamente tienen como objetivo la consecución de los objetivos que se planteen, teniendo un contacto directo con sus subordinados, lo que diferencia de escalas superiores, si bien con el apoyo de mandos de inferior categoría. Para ello, el candidato debe tener capacidad para tratar con personas de muy diverso carácter pero además, y sin que puedan



Administración
de Justicia

obviarse motivos de fuerza mayor que impida la consecución de los objetivos, la habilidad para motivar a los distintos funcionarios adaptando en ocasiones su comportamiento a los mismos, pero manteniendo íntegros sus objetivos.

Se espera que el responsable de los grupos sea capaz de ponerse al frente del trabajo cuando sea necesario, o delegarlo, es decir, capacidad y flexibilidad. En éstas áreas, el opositor demuestra claramente sus déficits, pues si bien su capacidad cognitiva está fuera de toda duda, teniendo en cuenta las pruebas que ha superado hasta llegar a la entrevista, cuando se le pregunta cómo se enfrentaría a plantillas desmotivadas tan sólo pone como solución hablar con los funcionarios problemáticos, esperando que tan sólo por medio de la palabra sea capaz de variar esta desmotivación. El responsable desde su pedestal espera que sus palabras actúen como un bálsamo sobre sus funcionarios, sin intentar entender ni saber las raíces del comportamiento de los mismos.

De seguir este comportamiento acude a las sanciones, careciendo de estrategias intermedias y sin tener en cuenta factores que pueden hacer que las sanciones puedan ser contraproducentes (carencia de funcionarios, existencia de otras estrategias más apropiadas). Según sus propias palabras "no se puede hacer más", respondiendo con silencios cuando se trata de preguntarle acerca de posibles estrategias alternativas.

Su poca querencia por el liderazgo le lleva a mostrarse reticente a dirigir a personas, si no domina la situación en la que se encuentra. Reconoce que la respuesta del test, en el que manifiesta que hay personas que piensan que no es un buen dirigente es cierta, no siendo capaz de ir más allá de las afinidades personales de aquellas que piensan lo contrario. Si bien la opinión de otras personas no es objeto de evaluación, la propia opinión de sí mismo, en tanto su correspondencia con el desarrollo de la entrevista, sin duda es un dato a tener en cuenta.

Durante la entrevista se le plantean al opositor diversas situaciones para valorar su capacidad de toma de decisiones, planteando situaciones de creciente dificultad para evaluar, no su desempeño profesional, dado que el opositor no es funcionario, sino su capacidad para elaborar respuestas apropiadas con celeridad, basadas en sentido común, en un sentido muy



Madrid

similar al que se puede encontrar en situaciones cotidianas. Las respuestas del opositor son circulares, sin llegara concretar nada más que vaguedades, y sin ser adaptadas circunstancias de creciente dificultad. Sin embargo, manifiesta una peligrosa tendencia a eximir un carácter reaccionario, manifestando que un juez que le deniegue una solicitud que él considere clara (una entrada y registro) está prevaricando, y que habría que actuar en consecuencia. Al igual que con los funcionarios, pasa con mucha facilidad de conductas "pasivas" a conductas "represivas". En el mejor de los casos, y dejando a un lado estos ejemplos, sus respuestas son "de libro", no aportando por lo general ningún tipo de decisión personal.

Todo ello se manifiesta en el candidato pensase durante un largo tiempo sus respuestas tardan en producirse, mas allá de su vaguedad final, manifestando una indecisión e incapacidad que podrían ser muy contraproducentes en el desempeño de un puesto como responsable de un grupo de agentes de la autoridad, denotando además una falta de motivación e interés por superar estas deficiencias, una vez que es inquirido por la posibilidad que éstas existan, que cuestionan de forma muy evidente su idoneidad para el cargo, motivo por el cual se considera que no es apto para la categoría profesional a la que concurre"

CUARTO.- La STS de 11 de junio de 1991 recuerda que, sobre la base del artículo 106.1 CE, el control de la actuación de la Administración se extiende incluso a los aspectos discrecionales de las potestades administrativas a través de distintas pautas:

- i) El control de los hechos determinantes que en su existencia y características escapan a toda discrecionalidad.
- ii) La contemplación o enjuiciamiento de la actividad discrecional a la luz de los Principios Generales del Derecho, que informan todo el Ordenamiento Jurídico y por tanto también la norma habilitante que atribuye la potestad discrecional, de donde se deriva que la actuación de esta potestad ha de ajustarse a las exigencias de aquéllos; y, en fin.

iii) El principio de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos (art. 9.3 CE), que aspira a que la actuación de la Administración sirva con racionalidad los intereses generales (artículo 103.1 CE).

Dicho de otro modo, como ya señaló el propio Alto Tribunal en su sentencia de 22 de diciembre de 1988, «las limitaciones a la discrecionalidad administrativa en la materia (a salvo la desviación de poder) se refieren al procedimiento por el que se llega a la resolución del concurso y a la apreciación de las condiciones legales de los aspirantes, pero no se extiende a los juicios técnicos de los Tribunales Calificadores. La valoración de los méritos de los concursantes no tiene otros límites legales que los que, en su caso, se establezcan en las Bases de la convocatoria».

Doctrina reiterada posteriormente en muchas otras sentencias, como la reciente STS de 31 de enero de 2019, recurso 1306/2016. Esta sentencia trata de sintetizar la doctrina existente en la materia, haciendo alusión al permanente esfuerzo por parte del Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional, para ampliar al máximo y perfeccionar el control jurisdiccional previsto constitucionalmente frente a toda actuación administrativa (artículo 106.1 CE). En cuanto a la concreta prueba de la entrevista personal, esta Sala ha destacado su idoneidad como elemento de contraste (sentencia de 3 de febrero de 2020, recurso 135/2017, con cita de otras como la de 31 de marzo de 2017, recurso 945/2015), pues permite abordar aspectos no detectables en otras pruebas y constituye un sistema plenamente aceptado y asumido, con el fin de verificar la adecuación de la persona participante para el ejercicio de las funciones propias de la categoría de Policía.

En todo caso, y esto es oportuno enfatizarlo, la «entrevista personal» se efectúa tras la realización de un «test de personalidad» y un cuestionario de información biográfica y, lógicamente, a partir de los resultados de los mismos, como así se deriva de la literalidad de las Bases.

Por ello, también se ha dicho que la entrevista no es una prueba autónoma, sino que forzosamente enlaza con el test de personalidad y cuestionario biográfico a partir de los

resultados obtenidos previamente en el cuestionario, siendo su finalidad matizar o corroborar los resultados de aquéllos. Es decir, esta prueba persigue una evaluación psicológica a partir de unas pruebas de personalidad, teniendo, en cierto modo, una función de contraste, que se dirige en función de los resultados obtenidos en los test de personalidad previamente realizados y sirve para corroborar o ampliar alguna información.

Centrándonos ya en el caso de autos, el informe analizado no viene relacionado con los test de personalidad y aparece razonado de forma subjetiva y se centra en cuestiones ajenas al contenido propio de la entrevista y los factores cuya valoración deben presidirla, adentrándose en ocasiones, en aspectos de la formación y experiencia profesional del opositor, ajenos a su objeto, sin que tampoco se justifique el por qué tales cuestiones son evaluadas negativamente.

Es más, resulta verdaderamente sorprendente que se deduzcan las valoraciones que el Tribunal Calificador hace en el informe técnico de evaluación. Carece de toda lógica colegir de tales respuestas y de los acontecimientos que expresan, sin más, tan desproporcionadas y negativas conclusiones valorativas.

Tampoco consta la valoración ni la puntuación asignada a cada uno de los factores, ni se saben las razones por las que la aplicación de criterios valorativos condujo a la concreta puntuación y calificación asignada, más allá de que la puntuación detrída lo fue en los apartados de comunicación y motivación, y no se dispone de Informe Técnico alguno sobre el cuestionario biográfico ni el test de personalidad, que debieron ser considerados en la citada «entrevista personal». En verdad, faltan también los criterios cualitativos seguidos para aplicar/valorar cada uno de los factores y/o subfactores investigados.

Constituye una deficiente motivación el extenderse sobre la ausencia de cualidades del aspirante (liderazgo) con base únicamente en vagas y genéricas referencias a las preguntas realizadas y respuestas obtenidas.

En definitiva, ante las consideraciones expuestas y al no constar referencia alguna al resultado del test de personalidad, no constando a este Tribunal elementos negativos, la

declaración de falta de aptitud por factores de la personalidad negativos apreciados en la entrevista ha de quedar demostrada de manera rigurosa y más allá de cualquier duda. Así lo ha puesto de manifiesto la STS de 29 de enero de 2014, recurso 3201/2012, «porque la muy grave consecuencia que supone esa exclusión, para quien realizó el enorme esfuerzo de adquirir los conocimientos correspondientes a la primera prueba, únicamente cumplirá con el imperativo constitucional de interdicción de la arbitrariedad (artículo 9.3 CE) si está justificada y explicada con ese superior nivel de rigor y exigencia que acaba de apuntarse». Desde luego, las consideraciones realizadas acerca de las graves carencias del informe técnico de evaluación de la entrevista personal, que no justifica debidamente la falta de aptitud del aspirante que declara, impiden a esta Sala llegar a la misma conclusión que la resolución impugnada.

A la falta de explicación y justificación sobre los aspectos de la personalidad valorados negativamente se contraponen la prueba propuesta por el recurrente, concretamente, el informe pericial psicológico elaborado a instancia del demandante,

A la vista de lo expuesto, frente a la insuficiente motivación del informe técnico en el que se basa la Administración para declararle «no apto», el informe psicológico presentado por el demandante permite a la Sala concluir que no existen factores negativos no compatibles con el correcto desempeño de funciones policiales, lo que conduce a la anulación de la resolución impugnada y a reconocer el derecho del recurrente a ser declarado «apto» en la prueba de entrevista personal, con las consecuencias que se explican a continuación.

CUARTO.- La estimación del recurso debe suponer la declaración del recurrente como «apto» en la prueba de entrevista personal e implica la continuación del proceso selectivo en los siguientes términos que esta Sala ha fijado para supuestos similares en anteriores ocasiones (por todas, sentencia de 11 de julio de 2016, recurso 55/2015).

- Que se valoren los test psicotécnicos realizados en su día. Si no los hubiera realizado, deberá llevarlos a cabo el mismo día, en las mismas condiciones y en unidad de acto junto con los opositores de la convocatoria más próxima a la presente sentencia -es decir, que continúe el proceso selectivo, con los mismos parámetros y criterios valorativos seguidos en la convocatoria a la que concurrió el ahora actor, y a ser valorado en los mismos detallada y motivadamente-.

- De recibir la puntuación suficiente en los test psicotécnicos para la adjudicación de una de las plazas convocadas, será convocado para incorporarse a la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, a fin de llevar a cabo el período práctico de formación de carácter selectivo previsto en la propia Convocatoria.
- Caso de superar este período, el recurrente será nombrado Inspector del Cuerpo Nacional de Policía con el puesto en el escalafón que le hubiera correspondido en la promoción saliente de la convocatoria en la que participó, esto es, la del año 2017, con la misma antigüedad y resto de efectos económicos y administrativos que los obtenidos por quienes superaron esta convocatoria.
- Asimismo, deberán liquidarse las diferencias retributivas entre las que perciba en la fase de formación y las que le hubieran correspondido de haber sido nombrado funcionario en el mismo momento en el que lo fueron sus compañeros de la promoción en la que concurrió. Esta cantidad devengará los intereses legales desde su nombramiento como funcionario de carrera. Se deducirán, en su caso, aquellas otras cantidades que el demandante hubiera podido percibir por actividades o conceptos incompatibles con la actividad policial (salarios por otras actividades privadas o públicas que no habría podido desarrollar de haber aprobado, desempleo, etc.).

QUINTO.- De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 139 de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en la redacción que del mismo efectúa la Ley 37/2011, de 10 de Octubre, de Medidas de Agilización Procesal, procede imponer las costas del presente recurso a la parte demandada, pues sus pretensiones han sido totalmente desestimadas y no se aprecian circunstancias que, de contrario, justifiquen su no imposición, si bien, de conformidad con lo dispuesto en el ordinal 3 del propio precepto reseñado, esta imposición de costas se efectúa hasta un máximo de 500 Euros por todos los conceptos comprendidos en ellas, atendiendo a tal efecto a las circunstancias y complejidad del asunto, a la actividad procesal desplegada, y a la dedicación requerida para su desempeño.



Madrid

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación

Por la potestad que nos confiere la Constitución Española

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por Don [REDACTED], contra la Resolución de la Dirección General de la Policía de 20 de julio de 2018, la cual anulamos, declarando que al hoy recurrente debe reconocérsele su derecho a que se declare que ha superado la tercera prueba de la fase de oposición, "entrevista personal", del proceso selectivo de ingreso en la Escala Ejecutiva, Categoría de Inspector, del Cuerpo Nacional de Policía, convocado por Resolución de 3 de mayo de 2017, con las consecuencias jurídicas especificadas en el Fundamento de Derecho Cuarto de la presente Sentencia; Pronunciamientos por los que habrá de estar y pasar la Administración demandada; Y todo ello con expresa condena en las costas del presente proceso a dicha Administración demandada, hasta un máximo de 500 Euros, por todos los conceptos comprendidos en ellas.

La presente sentencia es susceptible de recurso de casación, que deberá prepararse ante esta Sala en el plazo de **treinta días**, contados desde el siguiente al de su notificación, acreditándose en el escrito de preparación del recurso el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 89.2 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, con justificación del interés casacional objetivo que presente. Previa constitución del depósito previsto en la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley Orgánica del Poder Judicial, bajo apercibimiento de no tener por preparado el recurso.