



(01) 33601586087

RECURSO Nº 2347/2019
PONENTE SR. DE ANDRÉS FUENTES



SENTENCIA Nº 125/2022

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID
SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO
SECCIÓN SÉPTIMA

Ilma. Sra. Presidenta:

D^a. María Jesús Muriel Alonso

Ilmos. Sres. Magistrados:

D^a. Elvira Adoración Rodríguez Martí

D. Ignacio del Riego Valledor

D. Santiago de Andrés Fuentes

En la Villa de Madrid a veintiocho de Enero del año dos mil veintidós.

VISTO, por la Sección VII de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de este Tribunal Superior de Justicia de Madrid, constituida por los Ilmos. Sres. Magistrados “supra” relacionados, el recurso contencioso-administrativo número 2347/2019 que ante la misma pende de resolución y que fue interpuesto por la Procurador de los Tribunales D^a. [REDACTED] en nombre y representación de D. [REDACTED]

contra la Resolución de la Dirección General de la Policía, fechada el 17 de Enero de 2020, por la que se desestima el recurso de alzada interpuesto, por el hoy actor, contra el Acuerdo, de fecha 11 de Abril de 2019, del Tribunal Calificador del proceso selectivo para cubrir, por oposición libre, plazas de alumnos de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Básica, categoría de Policía, del Cuerpo Nacional de Policía, convocado por Resolución de 11 de Abril de 2018 (B.O.E. nº 94 de 18 de Abril próximo siguiente), por el que se le declara “no apto” en la parte b) de Tercera Prueba (“entrevista personal”) del indicado proceso selectivo, 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.

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 26 de Enero del año en curso, en que tuvieron lugar.

Ha sido Ponente el Magistrado Ilmo. Sr. Don Santiago de Andrés Fuentes, quien expresa el parecer de la Sección.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: El presente recurso contencioso-administrativo, interpuesto por la representación procesal de D. [REDACTED] se dirige contra la Resolución de la Dirección General de la Policía, fechada el 17 de Enero de 2020, por la que se desestima el recurso de alzada interpuesto, por el hoy actor, contra el Acuerdo, de fecha 11 de Abril de 2019, del Tribunal Calificador del proceso selectivo para cubrir, por oposición libre, plazas de alumnos de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Básica, categoría de Policía, del Cuerpo Nacional de Policía, convocado por Resolución de 11 de Abril de 2018 (B.O.E. nº 94 de 18 de Abril próximo siguiente), por el que se le declara "no apto" en la parte b) de Tercera Prueba ("entrevista personal") del indicado proceso selectivo, con la consiguiente exclusión del mismo.

Pretende el recurrente la anulación de las Resoluciones referenciadas, en el particular relativo a su exclusión del proceso selectivo expresado, toda vez que, afirma, las mismas son contrarias a derecho aduciendo, en apoyo de dicha conclusión y en esencia, los siguientes argumentos:

1º.- Que participó en el proceso selectivo iniciado con la Convocatoria antes aludida, superando, de las distintas pruebas previstas en el mismo y en su Fase de Oposición, la



Primera Prueba (aptitud física), la Segunda Prueba (de conocimientos y ortografía) y la parte a) de la Tercera Prueba (reconocimiento médico);

2º.- Que en la indicada Tercera Prueba resultó excluido en la parte b) de la misma, esto es la “entrevista personal”, en base a un Informe carente de la más mínima motivación y erigiendo dicha prueba, que debe tener carácter complementario junto con la realización previa de tests de personalidad, en una prueba autónoma o principal y determinante del proceso selectivo, con carácter eliminatorio;

3º.- Que la indicada entrevista personal se llevó a cabo sin garantía alguna y sin publicidad, constituyendo la misma una mera reiteración de los tests de personalidad previos, carente de la más mínima definición y especificidad y con una evidente desproporción, en su valoración o ponderación, con la atribuida a las restantes pruebas del proceso selectivo, circunstancias que infringieron las previsiones contenidas en los artículos 23.2, 14 y 103.3 de la Constitución;

4º.- Que la decisión adoptada por el Tribunal Calificador adolece de inconsistencia al no constar la forma en que ha tenido conocimiento de los rasgos y características de la entrevistada; Y, en fin,

5º.- Que como consecuencia de todo ello debió declarársele apto en la “entrevista personal”, debiendo pasar a que se le realicen los test psicotécnicos correspondientes y, de superar dicha prueba, ser llamado a la realización del “Curso de Formación” y a la realización del “Módulo de Formación Práctica” y, caso de superar estas Fases, ser nombrado miembro de la Escala Básica, categoría de Policía, del Cuerpo Nacional de Policía con todos y los mismos efectos económicos y administrativos de quienes superaron el proceso selectivo en que participó.

La Administración demandada, por su parte, interesó la desestimación del presente recurso argumentando, en líneas generales, que los factores que fueron analizados en la entrevista personal que se realizó al hoy actor se fijaron con carácter abstracto por el Tribunal Calificador, con el rigor técnico propio de la propuesta de la Jefatura de Planificación Psicopedagógica, concretándose en los siguientes: Socialización, Comunicación, Motivación, Rasgos de Personalidad, Rasgos Clínicos y Cualidades Profesionales.

Se señala también que la entrevista personal se realizó de manera individual y con la asistencia de Psicólogo especializado. Esto sentado, disiente del parecer del recurrente porque, a su juicio, frente a la puntuación asignada por el Tribunal, no puede prevalecer el particular criterio del interesado, ni los Informes particulares de profesionales de la elección de la parte actora aportados a modo de Dictamen ajeno a las Bases de la Convocatoria, puesto que de otro modo se alterarían los principios de mérito y capacidad apreciados en régimen de concurrencia competitiva al tiempo del examen selectivo.

Por ello concluye su escrito de contestación a la demanda la Abogacía del Estado con la solicitud de la desestimación del presente recurso.

SEGUNDO: Centrándonos ya en el análisis de la cuestión de fondo que se suscita en el presente proceso, para una adecuada resolución de la controversia que se somete a la consideración de la Sección se hace preciso poner de relieve los hechos acreditados, tal y como se deducen de la documentación obrante en el Expediente Administrativo y de las pruebas practicadas a instancias de la parte actora, pues será desde su constatación desde la que habremos de encontrar la solución a adoptar. Y así:

1º.- El hoy actor participó en el proceso selectivo hecho público por Resolución de 11 de Abril de 2018 de la Dirección General de la Policía (B.O.E. número 94 de 18 de Abril



próximo siguiente), por la que se convocaba 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 Básica, Categoría de Policía, del Cuerpo Nacional de Policía, (hechos acreditados al no haber sido cuestionados en momento alguno por los contendientes, así como por los documentos obrantes a los folios 1 a 22 del Expediente Administrativo que se une a las actuaciones);

2º.- El indicado proceso selectivo constaba de una Primera Fase, denominada de "Oposición", que, a su vez, constaba de una serie de Pruebas, de carácter eliminatorio, que eran, una Primera, denominada de "aptitud física", una Segunda, de "conocimientos y ortografía", y, en fin, una Tercera comprensiva de una parte a), "reconocimiento médico", una parte b), "entrevista personal" y una parte c) "test psicotécnicos".

La entrevista personal, a tenor de lo previsto en la Base 6.1.3.b) de las Bases de la Convocatoria hechas públicas con la propia Resolución de 11 de Abril de 2018, se configuraba de la siguiente manera: "Tras la previa realización de un test de personalidad y de un cuestionario de información biográfica, junto con la presentación de un "curriculum vitae" y de la vida laboral, que el opositor aportará en la fecha de ejecución de la entrevista, se investigarán los factores de socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales. La calificación de la parte b) será de apto o no apto", (hecho acreditado al folio 10 del Expediente Administrativo);

3º.- Tras superar la Primera Prueba (aptitud física), la Segunda Prueba (de conocimientos y ortografía) y la parte a) de la Tercera Prueba (reconocimiento médico), de la Fase de Oposición, D. [REDACTED] hoy recurrente, resultó excluido del proceso selectivo de que se viene haciendo mérito al habersele declarado "no apto", en la parte b) de la Tercera Prueba, "entrevista personal", por el Tribunal encargado de llevarla a cabo, (hecho acreditado a los folios 31 y 33 del Expediente Administrativo);

4º.- Según consta en el "Informe Técnico de Evaluación de Entrevista Personal" unido a las actuaciones, el hoy actor realizó dicha entrevista el día 6 de Febrero de 2019 y fue evaluado por el Tribunal, con la asistencia de un Asesor Psicólogo, siendo valorados en dicha entrevista los siguientes factores: socialización, motivación, comunicación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales.

Esta valoración supuso otorgar al Sr. [REDACTED] una puntuación desfavorable (54 puntos sobre el mínimo exigido de 60 puntos), en el factor "Motivación", Subfactores "Trabajos" e "Información", al haber apreciado los evaluadores en el candidato que: tiene escasa trayectoria laboral y/o profesional (insuficiente trayectoria laboral dada su edad y posibilidades; dependencia económica familiar injustificada; poca capacidad para compaginar trabajo y estudios); escaso nivel de conocimientos respecto de las funciones, tareas y estructura de la Organización Policial (bajo nivel de conocimientos sobre las actividades a desempeñar por un funcionario de la Escala Básica; visión policial profesional poco ajustada a la realidad), (véase el Informe Técnico de Evaluación que obra a los folios 50 a 78 del Expediente Administrativo que se une a las actuaciones).

TERCERO: Una vez precisados los hechos destacados en el Fundamento de Derecho precedente nuestro examen debe iniciarse recordando que la motivación del juicio técnico del Tribunal Calificador es susceptible de control. En este sentido, el Tribunal Supremo, entre innumerables otras, en Sentencia de 26 de Mayo de 2016 (recurso de casación 1785/2015) tiene declarado que la discrecionalidad técnica significa, por un lado, respetar las valoraciones de esa índole que hayan sido realizadas por los órganos cualificados por la posesión del correspondiente saber especializado y, por otro, admitir el margen de

polémica o discrepancia que sobre determinadas cuestiones venga siendo tolerado en el concreto sector de conocimientos técnicos de que se trate.

Pero una cosa es el núcleo del juicio técnico sobre el que opera esa clase de discrecionalidad y otra diferente la obligación de explicar las razones de ese juicio técnico cuando expresamente hayan sido demandadas o cuando se haya planteado la revisión de la calificación que exteriorice ese juicio técnico.

Esto último queda fuera del ámbito propio del llamado juicio de discrecionalidad técnica, ya que, ante la expresa petición de que dicho juicio sea explicado o ante su revisión, la Constitucional prohibición de arbitrariedad hace intolerable el silencio sobre las razones que hayan conducido a emitir el concreto juicio de que se trate.

La fase final de la evolución Jurisprudencial la constituye la definición de cuál debe ser el contenido de la motivación para que, cuando sea exigible, pueda ser considerada válidamente realizada. Y a este respecto el Alto Tribunal ha declarado que la motivación del juicio técnico debe cumplir al menos tres exigencias: (a) expresar el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; (b) consignar los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico; y (c) especificar las concretas razones por las que la aplicación de esos criterios valorativos conduce a la concreta puntuación y calificación aplicada. Mejor que acumular citas, pueden verse por todas las Sentencias del Tribunal Supremo de 29 de Enero de 2014 (casación 3201/2012) y 26 de Mayo de 2014 (casación 2075/2013), que rememoran la evolución de la doctrina Jurisprudencial en la materia y analizan unos supuestos que guardan gran similitud con el que ahora estudiamos, (en los mismos los aspirantes a ingreso en la Escala Básica del Cuerpo Nacional de Policía, al igual que ahora sucede, fueron declarados no aptos en la “entrevista personal”).

En palabras de las mencionadas Sentencias, “faltando una motivación que incluya tales elementos (los que hemos acabamos de relacionar), no es posible discernir si el juicio técnico plasmado en la puntuación o calificación aplicada se movió dentro de los márgenes de apreciación que resultan tolerables en muchas ramas del saber especializado o, por el contrario, respondió a criterios que pudieran resultar no asumibles por ilógicos o carentes de total justificación técnica; como tampoco puede constatarse si ese mismo juicio fue o no igualitario. Y, por ello, no se ofrecen al interesado los elementos que le resultan imprescindibles para que pueda articular debidamente, con plenitud de su derecho de defensa, la impugnación Jurisdiccional que quiera plantear frente a la calificación o puntuación que le haya resultado lesiva para sus intereses”.

En el caso objeto de nuestro examen, lo primero que hemos de señalar es que la prueba de la “entrevista personal”,- cuya idoneidad como elemento de contraste resulta incuestionable (así lo hemos declarado, entre otras en Sentencia de esta propia Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 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 -, se configura en las Bases de la convocatoria que analizamos, en concreto en la Base 6.1.3.b), como una evaluación psicológica, pero tras la realización de un test de personalidad, un cuestionario de información biográfica, un “curriculum vitae” y de la vida laboral por el opositor, siendo tras la realización de los mismos, y a partir lógicamente de los resultados obtenidos previamente, donde se han de investigar los factores de socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales a que hacen referencia las Bases de la Convocatoria.



Es decir, en la prueba de la "entrevista personal" se persigue, por consiguiente, una evaluación psicológica de determinados factores, 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 tests de personalidad previamente realizados y sirve para corroborar o ampliar alguna información.

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.

En el presente caso, en la documentación remitida por la Administración lo único que aparece respecto de la cuestión planteada es el "Informe Técnico de Evaluación" emitido por el Asesor Especialista con el conforme de un miembro del Tribunal Calificador que se limita a decir, como ya pusimos de relieve en el ordinal 4º del Fundamento de Derecho Segundo precedente, que D. [REDACTED] obtuvo una puntuación desfavorable (54 puntos sobre el mínimo exigido de 60 puntos), en el factor "Motivación", Subfactores "Trabajos" e "Información", al haber apreciado los evaluadores en el candidato que: tiene escasa trayectoria laboral y/o profesional (insuficiente trayectoria laboral dada su edad y posibilidades; dependencia económica familiar injustificada; poca capacidad para compaginar trabajo y estudios); escaso nivel de conocimientos respecto de las funciones, tareas y estructura de la Organización Policial (bajo nivel de conocimientos sobre las actividades a desempeñar por un funcionario de la Escala Básica; visión policial profesional poco ajustada a la realidad), (véase el Informe Técnico de Evaluación que obra a los folios 50 a 78 del Expediente Administrativo que se une a las actuaciones).

Pues bien, a la hora de revisar este Orden Jurisdiccional la actuación administrativa de que venimos haciendo mención comprobamos que en el Expediente Administrativo, aparece el test de personalidad realizado al hoy actor, pero no su valoración o resultados. Sí aparecen en el Informe elaborado, - del cual por cierto desconocemos su fecha de realización y si se llevó a cabo antes de declarar "no apto" al actor en la entrevista realizada, o se realizó después, con ocasión de la interposición del recurso de alzada, y para justificar aquella conclusión -, algunas de las preguntas que en la entrevista fueron formuladas a D. [REDACTED] y sus respuestas (no consta grabación alguna de la entrevista, actuación que sin duda hubiera sido esclarecedora y que no impedirían las Bases de la Convocatoria). Faltan también los criterios cualitativos seguidos para aplicar/valorar cada uno de los factores y/o subfactores investigados ya fueran de socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y/o cualidades profesionales, ni la justificación de los criterios seguidos para la puntuación finalmente otorgada al actor como consecuencia de la detracción, basada en una valoración de los mismos, de la puntuación inicial.

En efecto, según las Bases de la Convocatoria aplicables, hemos de reiterarlo, para valorar las entrevistas personales debían tomarse en consideración una serie de factores tales como los ya indicados de socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y/o cualidades profesionales, y en el Expediente y documentación remitida a esta Sección solo obra el Informe aludido en el que únicamente se efectúan algunas valoraciones, además meramente genéricas la mayor parte, sin que exista Informe alguno detallado y singularizado sobre los distintos factores a tener en cuenta.

Por otra parte, no existe en el Expediente dato alguno del que deducir la forma en que el Órgano de Selección ha llegado a valorar la "Entrevista Personal" realizada por el recurrente en 54 puntos, al no constar la valoración ni la puntuación asignada a cada uno de los factores y subfactores. Tampoco sabemos las razones por las que la aplicación de esos criterios valorativos condujo a la concreta puntuación y calificación asignada, más allá de la puntuación detraída, y no se dispone de Informe Técnico alguno de personalidad del hoy

recurrente considerado en la tan citada “entrevista personal”.

La prueba de la “entrevista personal” de la Fase de Oposición del proceso selectivo que nos ocupa constaba de dos partes, como ya hemos observado, y se dirigía a determinar la personalidad y evaluar las aptitudes del candidato para el desempeño de la función policial. En una primera parte de la prueba, a través de la realización de un test de personalidad y de un cuestionario de información biográfica, junto con la presentación de un “curriculum vitae” y de la vida laboral, se pondera la aptitud y la personalidad del opositor y, en la “entrevista personal” (segunda parte de la prueba) se indagan determinados factores de su personalidad, a saber, socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales.

De ahí, y para lo que nos ocupa, es importante destacar que al no constar referencia alguna al resultado del test de personalidad, no constando a este Tribunal elementos negativos, como es el caso del recurrente, 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. Y así ha de ser, como puso de manifiesto la ya aludida Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de Enero de 2014 (recurso de casación 3201/2012), “porque la muy grave consecuencia que supone esa exclusión, para quien realizó el enorme esfuerzo de adquirir los conocimientos correspondientes a las primeras pruebas, 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”.

A la falta de explicación sobre los aspectos de la personalidad valorados negativamente - no existe valoración alguna del test de personalidad que se realizó al hoy actor - se contrapone el Informe Pericial aportado por el recurrente a su instancia junto con su escrito de demanda.

En dicho Informe, emitido por el Especialista en Psicología D. [REDACTED] con fecha 30 de Junio de 2020, tras el examen de D. [REDACTED] en varias entrevistas personales y la realización al mismo de estudios tales como el Cuestionario de Personalidad 16 PF-5, el cuestionario “CompeTea-Evaluación de competencias” (diseñado para evaluar 20 competencias laborales básicas, agrupadas en 5 áreas temáticas y 5 supracompetencias), el Inventario de Personalidad Neo-Pi-r, el Inventario Bochum de Personalidad y Competencias Test BIP y el BFQ.G.V, se señala a modo de conclusiones, tras la amplia exposición de otras muchas cuestiones y específicamente respecto a los aspectos que determinaron la exclusión del hoy recurrente del proceso selectivo que nos ocupa, que:

“El Sr. [REDACTED] es competente en cuanto a proyectos laborales y académicos; se centra en los objetivos; no es una persona perfeccionista, pero sí le preocupan los detalles; es capaz de tomar la iniciativa y no evita el desacuerdo abierto o cualquier conducta que amenace su posición social; es una persona que muestra tendencia a la autosuficiencia más que la dependencia tanto emocional como económica; persona independiente, con elevado sentido crítico; le gusta o no rehúye la polémica; con capacidad analítica; individuo con cierta capacidad para impulsar y mantener sus planes, ser autónomo, independiente en la consecución de sus logros; elevada capacidad de razonamiento y gran capacidad de manejo de los conceptos teóricos y abstractos inherentes a la formación de alto nivel; perseverante; el sujeto posee elevado nivel de concentración y es capaz de abstraerse de las circunstancias del entorno; capaz de realizar varias tareas de manera exitosa y simultánea; cumplidor con las normas, también respeta y confía en ellas más allá de lo que le autoriza su experiencia; tiende a ser moralista; le preocupa mucho lo que los demás piensen de él, esto es idóneo para el desempeño de funciones propias de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado; es capaz

de soportar con un nivel semejante a su grupo de referencia situaciones exigentes con un nivel competencial semejante o ligeramente por encima de su grupo de referencia; capaz de compatibilizar varias tareas simultáneamente; nivel adecuado de confianza y seguridad en sí mismo; tiene valores propios que son altamente compatibles con los que defiende y promueve la Policía Nacional, al mismo tiempo que entiende el funcionamiento de la organización en sus principales elementos y atiende tanto elementos visibles y explícitos como a los más implícitos y personales; tiene un nivel de interés por los argumentos intelectuales semejante al promedio; está motivado para conseguir objetivos y mantener un nivel de actividad que mejore constantemente el propio rendimiento; tratará de acometer objetivos alcanzables y es muy posible que los exageradamente difíciles la desanimen, no obstante se compromete también en la consecución de los objetivos, incluso cuando está claro que será muy difícil alcanzarlos; es muy exigente consigo mismo y trabaja con entusiasmo para obtener resultados excelentes, puesto que se siente motivado; posibilidad de conseguir en su trabajo éxitos fuera de lo normal; está dispuesto a invertir grandes cantidades de energía para conseguir las metas que le parecen importantes; es poco probable que le guste cambiar las cosas solo por el hecho de cambiar, sino que considera importante mitigar la mala administración de los recursos, implementar novedades y desarrollar sus propias ideas; persona dispuesta a luchar incluso contra resistencias moderadas; se siente ilusionado por el tipo de problemas resolver y en general es más necesario frenarle en ocasiones que estimularle mucho; se siente motivado para solucionar problemas, realizar algo nuevo y llevar a cabo sus propias ideas; es capaz de organizar sus actividades; tiende a darle importancia al orden y a la precisión y ser diligente en los compromisos que asume, demostrando persistencia para llevar a cabo sus actividades, sobre todos los casos que presentan dificultades; al mismo tiempo es capaz de desarrollar las tareas con un sentido de la escrupulosidad y perseverancia alto, por encima del promedio; persona ordenada, persistente y tenaz; posee interés por mantenerse informado; interés hacia la lectura y para adquirir conocimientos en un nivel alto, mayor que el promedio; presenta aptitudes de orientación al logro y a la tarea laboral; interés en su objeto de atención; comparte valores semejantes a los de la empresa; no presenta déficit alguno en el factor/subfactores donde se le calificó negativamente y presenta un adecuado perfil profesional para acceder al puesto de Policía Nacional Escala Básica”

Por si este Informe no fuera suficiente la parte actora propuso, y la Sección acordó, la práctica de prueba pericial-forense y, como consecuencia de ello, se emitió Informe por Forense adscrita al Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Madrid, fechado el 5 de Agosto de 2020, en el que, tras describirse los antecedentes y la exploración psicológica realizada a D. [REDACTED] hoy actor, se concluye, en lo que hoy nos interesa, que: “D. [REDACTED] no presenta ninguna limitación psicológica, trastorno psicológico o de personalidad; el informado presenta comunicación adecuada, tanto en expresión como en comprensión, capacidades intelectivas y volitivas conservadas, así como presenta motivación muy adecuada a sus objetivos personales y vitales; D. [REDACTED] no presenta ninguna limitación psicológica, trastorno psicológico o de personalidad que condicione su ingreso en el Cuerpo Nacional de Policía”.

Pues bien, a la vista de estos Informes, singularmente detallados y motivados, resultado de la administración de tests y escalas de medición objetivas, cuestión de la que resulta completamente ayuno el “Informe Técnico de Evaluación” aportado por la Dirección General de la Policía a las actuaciones, valoradas las consideraciones y conclusiones de dichos Informes conforme a las reglas de la sana crítica, y teniendo en cuenta lo genérico y escasamente motivado, pese a su aparente amplitud, de lo expuesto en el Informe técnico elaborado por la Administración y que sirvió de base para que el hoy recurrente no superase

la prueba de que se viene haciendo mérito, con su consiguiente exclusión del proceso selectivo al que la misma venía referida, la Sala concluye en la inexistencia de factores negativos de D. [REDACTED] no compatibles con el correcto desempeño de funciones policiales, lo que conduce a la anulación de las resoluciones recurridas y a reconocer el derecho del recurrente a ser declarado "apto" en la "entrevista personal" de la convocatoria a que vienen referidas las presentes actuaciones, con las demás consecuencias que se expresarán en siguiente Fundamento de Derecho.

En el caso concreto que hoy nos ocupa, insistimos, existe una falta absoluta de explicación sobre los aspectos de la personalidad valorados negativamente - no existe valoración alguna del test de personalidad que se realizó al hoy actor - apreciándose que el "Informe Técnico de Evaluación" aportado por la Dirección General de la Policía a las actuaciones, es en su mayor parte, por no decir en su totalidad, meramente genérico y escasamente motivado pese a su aparente amplitud y detalle.

El informe aportado por la parte actora junto con su escrito de demanda se fundamenta en los tests realizados al actor, en definitiva unas pruebas objetivas que presentan una validez y fiabilidad demostrada, diseñados específicamente para determinar, en este caso, los posibles trastornos o rasgos disfuncionales de personalidad y cualidades profesionales.

Frente a dicho Informe la entrevista realizada por el Tribunal de la Dirección General de la Policía es una prueba enteramente subjetiva, no reproducible y que puede mostrar diferentes resultados según quien la interprete, al basarse en parámetros única y exclusivamente subjetivos, sin soporte de la más mínima prueba objetiva.

La conclusión avanzada es consecuencia de que la Administración, en primer lugar, no ha dado adecuado cumplimiento a la primera de las exigencias a que alude la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de Mayo de 2016 (recurso de casación 1785/2015), consistente en establecer con anterioridad a la entrevista los criterios que se van seguir para apreciar la existencia o no de déficit en cada una de las competencias que serán objeto de evaluación para apreciar la adecuación del candidato al perfil profesional, mediante la expresión de la clase de conducta o respuesta del aspirante que será considerada como expresiva de la posesión o no de cada una de las competencias.

Aunque sí es cierto que el "Informe Técnico de Evaluación de la Entrevista" obrante en el Expediente Administrativo (folios 50 a 78) detalla las conductas que fueron apreciadas en la prueba para la valoración negativa de los criterios de evaluación de referencia, lo cierto y verdad es que no se explica con un soporte objetivo y con una debida justificación por qué se llega a esos resultados deficitarios, pues lo que se ofrece con dicha finalidad son tan sólo juicios subjetivos y mayormente genéricos que no expresan los criterios que son seguidos para llegar a dicho resultado valorativo de déficit en las competencias correspondientes. Son meras elucubraciones en la medida en que no aparece en el Expediente ningún Informe Técnico Psicológico en el que se refleje la realización y resultados de tests u otras pruebas objetivas, tampoco registro escrito o grabado del desarrollo de la entrevista, a efectos de una eventual contradicción, ni, en fin, el método utilizado para individualizar los criterios seguidos para valorar a la hoy recurrente.

Resulta sorprendente, amén de una desproporción mayúscula, que de las respuestas dadas a unas preguntas aisladas se puedan deducir los déficits a que se aluden, por el hecho, absolutamente normal y habitual, de que se aludiera a familiares, pareja y/o amigos Policías que pudieran haber influido en su decisión de tratar de acceder al Cuerpo Nacional de Policía, no suponiendo ello ningún desdoro, ni elemento revelador de una eventual falta de aptitud para intentar conseguirlo, con esfuerzo y dedicación, sin descuidar en ningún momento otras obligaciones personales y familiares.

No parece muy de recibo, además, que no se valorase en modo alguno la labor de estudio de la oposición realizada por el recurrente que, en verdad, es más bien demostrativa de su capacidad de trabajo, esfuerzo, tesón y constancia para perseguir su objetivo, implicando de forma inequívoca la existencia de una vocación y decisión automotivada de alcanzar dicho objetivo, esto es ser Policía, sin descuidar sus obligaciones principales y primarias. Y ello por no aludir a que se ha presentado en varias ocasiones a las oposiciones, lo que demuestra perseverancia en la preparación, lo que evidencia incluso una excepcional tolerancia a la frustración.

No parece muy de recibo tampoco, constituyendo una manifiesta desmesura, que se aprecien unos supuestos déficits de información y/o cualidades profesionales, cuando las respuestas dadas por el hoy actor a las escasas preguntas que se detallan, lo que demuestran en verdad es una valoración de unos hechos y un intento de actuar proporcionalmente a la gravedad y situación que advierte de los mismos, máxime cuando alguna de las preguntas formuladas tenían que ver con unas actuaciones y/o situaciones concretas, en un operativo específico, siendo de suponer que debe ser en el Escuela Nacional de Policía donde los aspirantes han de obtener los conocimientos específicos que les ayuden a actuar de forma efectiva y eficaz en su devenir y quehacer profesional, una vez superado el período de formación que obligatoriamente han de llevar a cabo.

La prueba de la “entrevista personal”, debemos insistir nuevamente en ello, es una prueba que tiene justificación en tanto en cuanto sus resultados sean complementarios pues 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 tests de personalidad previamente realizados y sirve para corroborar o ampliar alguna información. Ahora bien, esta prueba no puede erigirse en una prueba autónoma o principal y determinante del proceso selectivo, con carácter eliminatorio tal y como se hizo en el caso analizado, prueba de lo cual es que, como Informa la propia Dirección General de Policía en el Expediente Administrativo que se une a las actuaciones, a la entrevista personal concurren 3.989 opositores de los cuales hubieron de declararse “no aptos” a la friolera de 951 aspirantes/opositores. Y no puede convertirse la entrevista personal en una prueba autónoma o principal, decimos, “... porque el proceso selectivo, en lo que hace al esfuerzo exigido al aspirante para superarlo, tiene su principal elemento en las pruebas de conocimientos de la fase de oposición que el recurrente sí superó con éxito. Esto a lo que conduce es a que la exclusión de quien haya superado con éxito esas primeras pruebas, mediante la declaración de no apto en la prueba de entrevista personal, requerirá que, de una manera inequívoca y rigurosa, haya quedado demostrada su falta de adecuación profesional y la concurrencia en su personalidad de factores que revelen que la misma es incompatible con ese correcto desempeño funcional a que antes se ha hecho referencia. Y así ha de ser porque la muy grave consecuencia que supone esa exclusión, para quien realizó el enorme esfuerzo de adquirir los conocimientos correspondientes a las primeras pruebas, 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”, (así lo señala expresamente la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de Mayo de 2016, dictada en el recurso de casación 1785/2015, a que tantas veces hemos hecho referencia).

CUARTO: En el hilo argumental destacado en el Fundamento precedente la estimación del presente recurso debe comportar, como ya avanzamos, reconocer que el derecho del recurrente es el de ser declarado “apto” en la “entrevista personal” que realizó en



el curso del proceso selectivo para cubrir plazas de alumnos de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Básica, Categoría de Policía, del Cuerpo Nacional de Policía, convocado por Resolución de 11 de Abril de 2018 (B.O.E. número 94 de 18 de Abril próximo siguiente), y por lo tanto a que se proceda a realizarle los tests psicotécnicos correspondientes, que serán los mismos y se llevaran a cabo junto con y al mismo tiempo que los que realicen los aspirantes-opositores del proceso selectivo inmediato que se esté llevando a cabo o se lleve a cabo tras la fecha de esta Sentencia.

Caso de recibir la puntuación suficiente en los tests psicotécnicos para la adjudicación de una de las plazas convocadas, con la precisión de que esta puntuación vendrá referida a la exigida concretamente en el proceso selectivo a que vienen referidas las presentes actuaciones (el establecimiento de una puntuación mínima para superar estas pruebas resulta avalado por las propias previsiones contenidas en la Base 6.1.3.c) de la Convocatoria, que impide declarar aptos tras las mismas a un número de opositores superior al de las plazas convocadas, obligando a que el número de aprobados tras ellas sea igual al de plazas a convocatoria), tendrá derecho continuar el resto del proceso selectivo hasta su finalización, es decir deberá ser convocada 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 de que venimos haciendo mención, comprensivo del correspondiente "Curso de Formación" y del "Módulo de Formación Práctica".

Entendemos que la puntuación de referencia a superar, y frente a otras posibles alternativas, ha de ser la exigida en la prueba de que se trata en el proceso selectivo convocado por Resolución de 11 de Abril de 2018 y ello, en nuestra opinión, porque es ese proceso selectivo de concurrencia competitiva al que vienen referidas las actuaciones, y es con los opositores en el mismo, con la concreta puntuación que les fue exigida en dicho proceso, con quien competía el hoy actor. Además, esa referencia está en la línea del resto de efectos que deberán seguirse de superarse los meritados tests que, como comprobaremos, irán siempre referidos al mismo proceso selectivo, el convocado en el mes de Abril del año 2018.

La necesidad de realizar los test psicotécnicos correspondientes es consecuencia del pronunciamiento anulatorio a que se ha llegado en esta Sentencia, considerando la Sección que realizar los mismos test y junto con y al mismo tiempo que los que realicen los aspirantes-opositores del proceso selectivo inmediato que se esté llevando a cabo o se lleve a cabo tras la fecha de esta Sentencia es, en cierta medida y dados los precedentes fraudulentos que hemos constatado en diferentes incidentes de ejecución de diversas Sentencias, una forma de garantizar, en la medida en que ello es posible, que los tests a realizar presenten similares parámetros y criterios de evaluación y formulación que los seguidos en la convocatoria a la que concurrió el hoy actor, y que sean valorados los mismos de una forma análoga.

Caso de superar el período práctico de formación de carácter selectivo previsto en la Convocatoria, el hoy recurrente deberá ser nombrado miembro de la Escala Básica, Categoría de Policía, del Cuerpo Nacional de Policía escalafonándosele en el puesto que le hubiera correspondido en la promoción saliente de la convocatoria en la que participó, con la misma antigüedad y resto de efectos económicos y administrativos que los obtenidos por quienes superaron esta convocatoria.

En consecuencia, se deberá practicar, en su momento y en su caso, la oportuna liquidación de haberes a fin de abonar las diferencias que pudieran existir entre las retribuciones que perciba el recurrente en la fase de formación a la que fuere llamado y las

que deberían habersele abonado de haber sido designado Policía en el mismo momento en el que fueron nombrados como tales los compañeros de la promoción en la que concurrió.

Al liquidar las cantidades a abonar por salarios dejados de percibir desde que -en su caso- debiera haber sido nombrado, habrán de deducirse aquellas otras cantidades que el demandante hubiera -también en su caso- recibido por actividades o conceptos incompatibles con la actividad policial, como por ejemplo, salarios por otras actividades privadas o públicas que no habría podido desarrollar de haber aprobado, desempleo, etc ...

Esta cantidad resultante de la liquidación eventualmente a efectuar se verá incrementada por los intereses correspondientes, calculados al tipo de interés legal, computados desde la fecha en que, en su caso, como consecuencia de la superación de la Fase Práctica del proceso selectivo correspondiente, el hoy actor fuera efectivamente nombrado miembro de la Escala Básica, Policía, del Cuerpo Nacional de Policía (momento a partir del cual se puede conceptuar con líquida, vencida y exigible la suma reconocida como de abono en la presente resolución), y hasta la fecha del efectivo abono del principal reconocido en esta Sentencia para el caso en que lo ha sido.

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 4 del propio precepto reseñado, esta imposición de costas se efectúa hasta un máximo de 500 Euros, más el IVA correspondiente, 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.

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 la Procurador de los Tribunales D^a. [REDACTED] en nombre y representación de [REDACTED] contra las resoluciones reflejadas en el Fundamento de Derecho Primero, y en los particulares en el mismo descrito, las cuales, por ser contrarias a derecho en esos concretos particulares, anulamos; al propio tiempo debemos declarar y declaramos que al hoy recurrente debe reconocérsele su derecho a que se declare que ha superado la parte b), "Entrevista Personal", de la Tercera Prueba del proceso selectivo hecho público por Resolución de 11 de Abril de 2018 de la Dirección General de la Policía (B.O.E. número 94 de 18 de Abril próximo siguiente), por la que se convocaba 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 Básica, Categoría de Policía, del Cuerpo Nacional de Policía, 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, más el IVA correspondiente, por todos los conceptos comprendidos en ellas.

Notifíquese esta Sentencia a las partes en legal forma, haciendo la indicación de que contra la misma cabe interponer **Recurso de Casación** de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.1 de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en la redacción que del mismo efectúa la Disposición Final Tercera de la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de Julio, el cual se preparará ante esta Sala, en un plazo de treinta días a contar desde la notificación de la presente Sentencia, por escrito que deberá cumplir los requisitos especificados en el artículo 89.2 de la indicada Ley 29/1998, de 13 de Julio, en la redacción que del mismo efectúa la citada Disposición Final Tercera de la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de Julio (B.O.E. número 174, de 22 de Julio próximo siguiente).

Y para que esta Sentencia se lleve a puro y debido efecto, una vez alcanzada la firmeza de la misma remítase testimonio, junto con el Expediente Administrativo, al órgano que dictó la Resolución impugnada, que deberá acusar recibo dentro del término de diez días conforme previene la Ley, y déjese constancia de lo resuelto en el procedimiento.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

SA SollaAbogados
C/ Sagasta Nº 23, 1º D - C.P. 28004 - Madrid
Tel.: 91-286-56-83 www.sollaabogados.com

