

Tribunal Superior de Justicia de Madrid
Sala de lo Contencioso-Administrativo
Sección Séptima
C/ General Castaños, 1 , Planta Baja - 28004
Tlfs. 914934767

33009730

NIG: 28.079.00.3-2022/0074106

Procedimiento Ordinario 1502/2022 2-J tlfm. 914383791

Demandante: D./Dña.

PROCURADOR D./Dña.

Demandado: DIRECCION GENERAL DE LA POLICIA
Sr. ABOGADO DEL ESTADO

SENTENCIA Nº 1015/2024

Presidente:

D./Dña. IGNACIO DEL RIEGO VALLEDOR

Magistrados:

D./Dña. M^a JESUS MURIEL ALONSO

D./Dña. SANTIAGO DE ANDRÉS FUENTES

D./Dña. ÁNGEL ARDURA PÉREZ

D./Dña. BENJAMIN SANCHEZ FERNANDEZ



En la Villa de Madrid a doce de septiembre de dos mil veinticuatro.

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 1502/2022 que ante la misma pende de resolución, interpuesto por la Procuradora de los Tribunales D^a. María Sonia Posac Ribera, en nombre y representación de D. _____ contra el Acuerdo de 31 de mayo de 2022 del Tribunal Calificador del proceso selectivo de ingreso en la Escala Básica del Cuerpo Nacional de Policía (convocadas por Resolución de 24 de agosto de 2021 del Director General de la Policía), confirmado en alzada inicialmente por silencio administrativo y posteriormente mediante Resolución de 28 de octubre de 2022 del Director General de la Policía del Ministerio del Interior, por el que se hacen públicos los resultados de la entrevista personal, con el resultado de no apto, con la consiguiente exclusión del mismo. Habiendo sido parte demandada la Administración General 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 la resolución recurrida.

TERCERO: Terminada la tramitación se señaló para votación y fallo del presente recurso la audiencia del día 17 de julio de 2024, en que tuvieron lugar.

Ha sido Ponente el Magistrado Ilmo. Sr. Don ÁNGEL ARDURA PÉREZ, en funciones de sustitución, quien expresa el parecer de la Sección

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por la representación procesal de _____, se ha interpuesto recurso contencioso-administrativo inicialmente contra la desestimación por silencio administrativo, luego de manera expresa mediante Resolución de 28 de octubre de 2022 del Director General de la Policía del Ministerio del Interior -frente a la que se amplió el presente recurso contencioso-administrativo mediante Auto de 6 de marzo de 2023-, del recurso de alzada interpuesto contra el Acuerdo de 31 de mayo de 2022 del Tribunal Calificador del proceso selectivo para cubrir plazas de alumnos/as 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 (convocadas por Resolución de 24 de agosto de 2021 del Director General de la Policía), por el que se hacen públicos los resultados de la entrevista personal, 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.

SEGUNDO.- Examinadas las actuaciones puede comprobarse que en el supuesto enjuiciado al demandante se le asignaron 52 puntos en la citada prueba, lo que conllevó que fuera declarado no apto al detraerle puntos en el apartado "Comunicación" y ello con la siguiente motivación:

<<COMUNICACIÓN

COMPRESIÓN, Nivel 1: ESCASA CAPACIDAD PARA ENTENDER EL MENSAJE YA SEA ORAL Y/O ESCRITO

MUCHAS PREGUNTAS EN BLANCO EN LA PRUEBA DE PERSONALIDAD Y/O EN EL CUESTIONARIO BIOGRÁFICO, POR DESCONOMIAMIENTO DE TÉRMINOS SENCILLOS (NO TÉCNICOS) ESCASA COMPRENSIÓN U OTTRAS CIRCUNSTANCIAS.

RAZONAMIENTO. Nivel 1: ESCASA CAPACIDAD PARA DISCURRIR ORDENANDO IDEAS EN LA MENTE Y LLEGAR A CONCLUSIONES Y ARGUMENTOS LÓGICOS>>.

Conviene señalar que por esta Sección Séptima ya se han dictado sentencias en sentido estimatorio en otros recursos contencioso-administrativos análogos al ahora enjuiciado, entre otras, Sentencia firme de 3 de junio de 2024, recaída en el recurso contencioso-administrativo nº 1103/22, en la que se daban similares circunstancias y se planteaban análogos motivos de impugnación a los del presente recurso, por lo que bastará para su estimación con reproducir los fundamentos jurídicos de la citada Sentencia en la que se mantenía que:





Administración
de Justicia

<<SEGUNDO.- Discrecionalidad técnica.

Sintetizados en la forma que antecede tanto los hechos esenciales para la comprensión de la controversia como las respectivas posiciones de las partes, ha de tomarse como punto de partida el que la entrevista personal que se cuestiona en el presente proceso no es diferente, ni en cuanto a su contenido, realización y/o motivación, de los cientos de entrevistas cuyo resultado de «No apto» ha sido declarado contrario a Derecho por esta Sala y Sección.

Ciertamente, las antedichas entrevistas personales cuya irregularidad se declaró se llevaron a cabo en procesos selectivos anteriores a aquél a que vienen referidas las presentes actuaciones, y en la comparativa de los procesos selectivos aludidos únicamente se ofrece como diferencia, en el que hoy nos ocupa, la modificación parcial de la Base 6.1.3.b) de las Bases de la Convocatoria hechas públicas con la propia Resolución de fecha 24/8/21.

Pues bien, precisado lo anterior debemos recordar, una vez más, 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 (rec. 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), así como la reciente Sentencia del propio Alto Tribunal de 1 de Junio de 2022 (casación 1960/2021) 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 algunas 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 constatare 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



Madrid



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 definitiva, si bien el Tribunal Calificador goza de amplia discrecionalidad técnica, también lo es que la misma debe descansar en el respeto a lo dispuesto en las Bases del proceso selectivo y que el ejercicio de sus funciones a su amparo debe sujetarse a las exigencias que la jurisprudencia ha establecido y que han sido anteriormente expuestas.

TERCERO.- Entrevista personal.

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 Sala y Sección de 31 de marzo de 2017, rec. 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 de carácter profesional y personal, y con la finalidad de comprobar la idoneidad del aspirante tomando como referencia factores que tienen incidencia directa en la función policial a desarrollar.

Se estipulaba, no obstante que, con anterioridad y a efectos de lograr la mayor utilidad de la misma, se pudiera realizar tanto un cuestionario de información biográfica como pruebas de exploración del perfil de personalidad del opositor, de modo que sirvan como información complementaria, apoyadas con un curriculum vitae y una vida laboral que se debería aportar en la fecha de citación para la ejecución de la entrevista.

Es decir, en la prueba de la « entrevista personal » se persigue, por consiguiente, una evaluación personal y profesional que no excluye, en ningún caso, la psicológica de determinados factores del opositor, teniendo en cuenta unas pruebas de personalidad previas, obteniendo, de esta manera, una función de contraste, que se debe dirigir en función de los resultados obtenidos en los tests de personalidad y un cuestionario de información biográfica previamente realizados y sirve para corroborar o ampliar alguna información.

En todo caso, y esto es oportuno enfatizarlo, la « entrevista personal » se puede y debe efectuar, a efectos de lograr la mayor utilidad de la misma, 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 aparece 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, que el recurrente obtuvo una puntuación desfavorable (56 puntos sobre el mínimo exigido de 60 puntos), en los factores que siguen y por los siguientes argumentos:

-«Comprensión. Nivel 1. Escasa capacidad para entender el mensaje ya sea oral y/o escrito. Muchas preguntas en blanco en la prueba de personalidad y/o en el cuestionario biográfico, por desconocimiento de términos sencillos (no técnicos). Escasa comprensión u otras circunstancias».

-«Otros Comprensión: A lo largo de la entrevista se le solicita que no recurra a respuestas estereotipadas o preparadas con anterioridad, haciendo caso omiso, dado que muchas preguntas del CIB estaban incompletas o en blanco».

Pues bien, a la hora de revisar este Orden Jurisdiccional la actuación administrativa de que venimos haciendo mención comprobamos que, si bien en el expediente administrativo aparece el test de personalidad realizado al hoy actor si bien no así su valoración técnica, si es que se hizo. Si



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 respuestas a las preguntas que en la entrevista fueron formuladas al recurrente. 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 56 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 posibilitaba la realización de un test de personalidad y de un cuestionario de información biográfica previos, junto con la presentación de un curriculum vitae y de la vida laboral, a fin de ponderar adecuadamente la aptitud y la personalidad del opositor y, en la « entrevista personal» poder indagar 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 a la valoración 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».

Se produce, pues, una falta de explicación sobre los aspectos de la personalidad valorados negativamente, no existiendo tampoco valoración alguna del test de personalidad que se realizó. El Informe Técnico de Evaluación aportado por la Dirección General de la Policía es especialmente parco, teniendo en cuenta lo genérico y escasamente motivado, pese a su aparente amplitud.

Así, valorando conforme a la sana crítica, debemos concluir que el Informe técnico elaborado por la Administración que sirvió de base para que el recurrente no superase la prueba de que se viene haciendo mérito, con su consiguiente exclusión del proceso selectivo al que la misma venía referida, no podemos compartir la decisión adoptada en el proceso selectivo.



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 técnica 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.

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. No contiene el Informe identificación adecuada y suficiente sobre los instrumentos empleados para poder reconocer que éstos puedan ser válidos y fiables, desconociéndose si las competencias que se investigan han sido cuantificadas y, de ser así, mediante qué procedimiento y de qué forma y manera. Por otra parte, no se hace mención alguna a las técnicas que se han utilizado para asegurar la fiabilidad de los resultados obtenidos. La información recogida en el Informe Técnico no ofrece garantía alguna de que las conclusiones a las que llega se deriven del análisis de los datos y/o de cuáles de ellos, además, los instrumentos de recogida de información (Cuestionario de información biográfica, Test de personalidad y propia entrevista) se emplean sin justificar su elección en términos de validez y eficacia para los objetivos que con ello se persiguen. En fin, la entrevista personal con la que se evalúa a cada opositor es de tipo abierto y, por tanto, estructuralmente diferente y, dado que se realiza por diferentes Tribunales, se aplica con una metodología diferente en cada ocasión.

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 de la Sala Tercera de 26 de mayo de 2016 (rec. 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 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, a efectos de una eventual contradicción, ni, en fin, el método utilizado para individualizar los criterios seguidos para valorar al actor.

CUARTO.- No retroacción de actuaciones.

Prosiguiendo en el análisis iniciado en el Fundamento precedente, ha de traerse a colación la reciente Sentencia de nuestro Tribunal Supremo de 1 de Junio de 2022 (casación 1960/2021), en la que se indica: «La conclusión que puede extraerse del expediente administrativo y en concreto del informe técnico aportado por el tribunal calificador, es que no se establecen de forma objetiva los criterios o parámetros a valorar para cada uno de los factores que incluye la base de la convocatoria, ni tampoco los subfactores que pueda haber aplicado el tribunal, ni las puntuaciones de cada uno de ellos, su individualización. Tampoco se incluyen las evaluaciones cualitativas seguidas para determinar la calificación con los conceptos de "adecuado" o "no adecuado", o "menos adecuado" que se mencionan en el acta de la sesión de evaluación y calificación de la entrevista. No aparecen por ningún lado los posibles elementos empleados por el órgano de valoración para determinar la puntuación parcial correspondiente a los factores a valorar y así



llegar a la calificación global de la entrevista. Además, no se observa que se haya aplicado al aspirante antes de la entrevista, tal como exigen las bases, ningún test de personalidad -no se indica ninguno-, ni un cuestionario de información biográfica o el curriculum vitae que pudiera haber solicitado o aportado el opositor. Es decir, no existen elementos que permitan objetivar la valoración de la entrevista y tener conocimiento de cómo se alcanzó la puntuación dada al aspirante ... y de cómo podía lograrse la puntuación mínima fijada para lograr la calificación de "apto" (60). Se desconoce la puntuación dada por el órgano de valoración a cada uno de los factores que fija la convocatoria (socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales), la puntuación otorgada al recurrente en cada uno de ellos y, por ello, los puntos que se detraen en los aspectos valorados como "menos adecuados"».

En términos de la propia Sentencia antedicha: «... resulta evidente que no se han respetado en la realización de la entrevista que integraba la tercera prueba del primer ejercicio de la oposición: (i) los principios de publicidad y transparencia de rigen los procesos selectivos, y que exigen que los rasgos o factores a valorar en una prueba como la de autos y su sistema de baremación y corrección, de no figurar en las Bases de la convocatoria, se han de dar a conocer a los participantes en las pruebas selectivas con carácter previo a la realización de la prueba. Las bases de la convocatoria únicamente fijaban los factores a valorar y que la calificación sería "apto" o "no apto", pero ningún otro elemento de los que se mencionan en el acta de valoración (ii) La obligación de motivación de las resoluciones administrativas y la garantía de interdicción de la arbitrariedad, exigen que la calificación de una prueba en la que se valoran rasgos o factores de personalidad y aptitudes, debe cumplir al menos las exigencias de: (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) expresar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado de negar la aptitud de un candidato. En este caso fue totalmente incumplido el deber de motivación, que ha de cumplirse en el momento de la decisión administrativa y, en todo caso, al dar respuesta a reclamaciones y recursos previos a la vía jurisdiccional, como medio adecuado para ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva consagrada en el artículo 24.1 de la Constitución Española ».

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. 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).



Hemos de plantearnos, en este estadio de la argumentación, cuáles han de ser las consecuencias concretas de lo hasta el momento expuesto. Y, como es lógico, la primera cuestión a dilucidar es qué efectos debe tener la declaración de «No apto» contraria a derecho en que hemos concluido.

Las opciones que se ofrecen como alternativas posibles son, eventualmente, dos, una primera avalada por los pronunciamientos de nuestro Tribunal Supremo en Sentencias de 29 de Enero de 2014 (casación 3201/2012) y de 26 de Mayo de 2014 (casación 2075/2013), que permitiría concluir en reconocer el derecho del recurrente a ser declarado «Apto» en la « entrevista personal» de la convocatoria a que vienen referidas las actuaciones, con las demás consecuencias que se expresarán en siguiente Fundamento de Derecho.

La segunda, a la luz de lo resuelto por el propio Alto Tribunal en Sentencia de 1 de Junio de 2022 (casación 1960/2021), comportaría la retroacción de las actuaciones en el procedimiento selectivo respecto del recurrente al momento inmediatamente anterior a la celebración de la entrevista, a fin de que volviéndose a reunir el órgano calificador, previo establecimiento y publicidad criterios de baremación y de corrección en la forma indicada, se proceda a su repetición y a su posterior calificación, con continuación del proceso selectivo por todos los trámites establecidos en la convocatoria hasta su conclusión en el caso de que fuese declarado apto.

Pues bien, en esta disyuntiva entendemos que la solución adecuada, en el caso concreto y ante la falta/déficit de motivación de la declaración de no apto del recurrente en la entrevista que hemos analizado, es la declaración de «Apto» del mismo en la prueba de referencia, con el aval de la doctrina de nuestro Alto Tribunal a que hemos aludido, y ello porque la conclusión de retroacción de actuaciones se resolvió por el Tribunal Supremo en un supuesto muy singular y particular en el que, en fase probatoria en la instancia, se practicó una prueba admitida por la Sección en la que un psicólogo forense, adscrito a un Servicio de Medicina Legal dependiente de la Administración de Justicia, emitió un Informe en el que valoraba negativamente, en el caso del recurrente en dicho proceso, la adecuación del mismo respecto a factores tales como comunicación, motivación y rasgos de personalidad.

En el supuesto hoy analizado nada de esto existe sino que se está ante un Informe Técnico de Evaluación aportado por la Dirección General de la Policía ayuno de escalas de medición objetiva, lo que permite concluir a la Sala en la inexistencia de factores negativos del actor no compatibles con el correcto desempeño de funciones policiales, de ahí que lo procedente sea la declaración de «Apto» del mismo en la prueba de referencia.

QUINTO.- Efectos.

En el hilo argumental destacado en los Fundamentos precedentes 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 24/8/21 (B.O.E. número 213, de 6/9/21), y por lo tanto a que se proceda a valorarle los test psicotécnicos que hubiera realizado o, en su defecto y de no haberlos hecho, se proceda a realizar tales tests psicotécnicos, 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 haber recibido, o recibir en su caso, 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 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 de que venimos haciendo mención, comprensivo del correspondiente "Curso de Formación" y del "Módulo de Formación Práctica".

La puntuación de referencia a superar ha de ser la exigida en la prueba de que se trata en el proceso selectivo en que la parte actora realizó o realice la misma ya que así lo ha resuelto la Sala Tercera en Sentencia de 19 de marzo de 2024 (rec. 2784/2022).

La necesidad de realizar los test psicotécnicos correspondientes, caso de no haberlos realizado ya, es consecuencia del pronunciamiento anulatorio a que se ha llegado en esta Sentencia, considerando la Sección que realizar los mismos test, caso que así deba ser, 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 una forma de garantizar, en la medida en que ello es posible, una ejecución homogénea de los muchos pronunciamientos similares al que nos ocupa.

Caso de superar el período práctico de formación de carácter selectivo previsto en la Convocatoria, el recurrente deberá ser nombrado 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, esto es, la de 24/8/21, con la misma antigüedad y resto de efectos económicos y administrativos que los obtenidos por quienes la superaron. Ello es consecuencia de lo establecido por nuestro Tribunal Supremo en la ya aludida Sentencia de 27 de Enero de 2022 (casación 8179/2019) en la que, en un proceso selectivo y tras la anulación de una prueba y declarado el derecho de los recurrentes a continuar en dicho proceso, el Alto Tribunal indica que, «caso de superar los mismos todas las pruebas previstas, se declarará por la Administración el derecho a ser nombrados funcionarios con efectos desde que se produjeron para los que fueron nombrados en su momento».

En definitiva, se deberá practicar, en su momento y en su caso, la oportuna liquidación de haberes a fin de abonar al actor las diferencias que pudieran existir entre las retribuciones que el mismo perciba 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 el actor, esto es, la convocada el 24/8/21, si bien deduciéndose de este importe aquellas cantidades y/o subsidios que el actor hubiera podido percibir en el mismo período objeto de liquidación por el eventual desempeño de cualquier actividad incompatible con la condición de Policía Nacional, caso de que esto hubiera efectivamente acaecido, pues de haber sido nombrado como tal en la fecha que le correspondía, no habría podido realizar dicha eventual actividad, ni tampoco percibir subsidios (por ejemplo, de desempleo).

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 actor fuera efectivamente nombrado Policía, (momento a partir del cual se puede conceptuar con liquida, vencida y exigible la suma reconocida como de eventual abono en la presente resolución), y hasta la fecha del efectivo abono del principal reconocido en esta Sentencia para el caso concreto en que lo ha sido.

Conviene puntualizar, no obstante, que en el supuesto de que el actor haya participado en un/unos procesos selectivos posterior/res, caso de haber superado en cualquiera de los mismos las



pruebas de entrevista personal y en su caso los test psicotécnicos, no será preciso que vuelva a realizar dichas pruebas entendiéndose superadas bien ambas, o bien la primera de ellas, en el proceso concreto a que vienen referidas las presentes actuaciones, debiendo llevarse a cabo, en su caso, el resto de pronunciamientos antedichos y en los términos que hemos expuesto>>.

TERCERO.- Por tanto, de acuerdo con el anterior criterio y dándose similares circunstancias a las que se examinaron en el mismo, como ya se adelantó, el recurso contencioso-administrativo ha de tener favorable acogida.

En el presente caso, al igual que en el precedente citado, se ha aportado por la parte demandante un extenso y motivado Informe pericial con similares consideraciones y conclusiones a las expuestas en el aportado en el recurso resuelto por la Sentencia de 3 de junio de 2024 antes transcrita, más concretamente se sostiene en dicho Informe que:

<<1. Contrariamente a la impresión del Tribunal de Evaluación, el informado presenta un perfil adecuado en todas y cada uno de los aspectos antes comentados, lo que le hace idóneo para el desempeño de las funciones y las tareas asumibles por un policía de la Escala Básica de la Policía Nacional. La impresión pericial respecto al test TPT, aplicado con baremo policial, midiendo el factor "comunicación". Obtiene puntuaciones en las escalas de interés por otras culturas (p 60) significando que entiende no sólo las claves de su cultura sino las otras culturas como mínimo a un nivel superior que el promedio de su grupo de referencia normativo. Respecto a la escala de Inteligencia Social (p 63, superior al nivel del promedio), es un indicador que el informado es capaz de crear y mantener relaciones con un nivel por encima del promedio en cuanto a las competencias relacionales (diálogo, gestionar conflictos, negociar, aceptar y/o rechazar peticiones...) Y por otra parte la puntuación de la escala de integración social (P 55, por encima del promedio de su grupo de referencia) nos indica que acepta y sigue las reglas, tradiciones y normas sociales. La impresión pericial para el factor "comunicación" respecto a lo medido por el test Competea, aplicado con baremos de Cuerpos de Seguridad, y sus escalas pertinentes a dicho factor comunicación. Las competencias analizadas son las del área interpersonal del test Competea. El informado obtiene niveles en la competencia de COMUNICACIÓN, en nivel 4 de 4. Por encima de la media de su grupo de referencia. Esto significa que adecua su estilo y forma de comunicarse en función del contexto, mostrando flexibilidad para captar los elementos verbales y no verbales para facilitar una comunicación efectiva. Respecto a la competencia de ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES: nivel 4 de 4. Por encima de la media. Anticipa y prevé las posibles formas de influir o impactar en las más variadas situaciones, desplegando diferentes y legítimos recursos para obtener los efectos previstos. Adicionalmente en la competencia de NEGOCIACIÓN, obtiene un Nivel 2 de 4. Ligeramente por debajo del promedio. Analiza la situación de ambas partes y establece los límites de la negociación valorando la propia posición y la contraria en sus aspectos fundamentales.

En la competencia de INFLUENCIA, obtiene un nivel 3 de 4. Por encima del promedio. Anticipa y prevé las posibles formas de influir o impactar en las más variadas situaciones, desplegando diferentes y legítimos recursos para obtener los efectos previstos. Y respecto a la competencia de TRABAJO EN EQUIPO: Nivel 4 de 4. Por encima de la media de su grupo de referencia. Potencia un rendimiento alto del equipo y mantiene a los miembros motivados hacia el logro de objetivos comunes fomentando un buen clima y espíritu cooperativo. Contradiendo el planteamiento del tribunal de evaluación de entrevista de Policía Nacional donde se le suspende por "escasa capacidad para entender el mensaje ya sea oral y/o escrito". La impresión pericial con respecto al factor "comunicación" evaluado por las escalas pertinentes del test Neo-pi-r, obtiene puntuaciones en los factores de Extraversión (P54, superior al promedio) y en el factor Amabilidad de 63 (muy superior al promedio). Destaca la escala de Cordialidad (57, por encima del promedio): capacidad de establecer relaciones cordiales con otros. Superior a la media de su grupo de referencia El informado a tenor de las



puntuaciones obtenidas en los test estandarizados y la entrevista semiestructurada aplicada por mí en la consulta, es capaz de ejercer un buen control sobre sus actos, anticipando sus consecuencias. Es capaz de mantener un elevado grado de estabilidad emocional, incluso en situaciones adversas. Así como tiene un nivel de habilidades sociales y de comunicación, dentro del promedio o superior a la población. Carece de síntomas o síndromes clínicos que le puedan impedir el desempeño de la función policial. La corriente mayoritaria de la psicología científica, defiende que las competencias y los rasgos de personalidad en la edad adulta son estables a lo largo del tiempo. No dependen de un estudio o entrenamiento puntual y concreto. No obstante, se pueden ver mermaid seriamente por el daño psíquico o moral intenso, o por accidentes cerebro-vasculares que interfieran funciones cognitivas. Sabemos que, tanto el daño psíquico intenso como los accidentes cerebro-vasculares no forman parte de la biografía de el informado. Cuestión que refrenda la hipótesis que objetiva y efectivamente, posee competencias iguales o superiores al promedio en las áreas de las Habilidades de Comunicación, el autocontrol, la estabilidad emocional y la sinceridad, tal como arrojan los test estandarizados.

2. Se observan errores groseros en el expediente administrativo, tales como la página 50 y en la página 116 lo repiten, donde se hace alusión a los factores de anteriores convocatorias, con otra nomenclatura diferente en el factor de la "motivación", que en esta convocatoria se denomina "orientación a las metas".

3. Las bases de la convocatoria establecen que se parte de 60 puntos, y se deducen 10 por cada uno de los factores en que la persona sea penalizada. El informado ha obtenido 52 puntos, pero no se explica claramente por qué se le han deducido sólo 8 puntos (o cualquier otra cifra), o en su defecto, los propios 10 puntos que marcan las bases de la convocatoria.

4. Se detecta otro error grosero que se produce la página nº 134 del EA, donde se afirma que el informado ha suspendido en los factores "COMUNICACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONALIDAD", si bien el informado sólo ha suspendido el factor de "COMUNICACIÓN".

5. El informe técnico, firmado en su página nº 38 del EA, por los miembros del tribunal calificador con nombre _____, con DNI _____ y el asesor especialista con nombre _____. Es la primera vez que aparecen con sus nombres completos, ya que en convocatorias anteriores no lo habían hecho. No obstante, sólo aparece en el ACTA el número de DNI que corresponde en el EA en la página nº 112-113, de la funcionaria _____. Se observa un error grosero, por tanto, donde se reseñan los nombres de los miembros del tribunal. El otro miembro del tribunal (_____) no figura en la relación de funcionarios que han participado en cualquier convocatoria de las páginas 118-119. Por otra parte, ninguna de las dos funcionarias se identifican durante la grabación de la entrevista, tampoco se han adjuntado sus currículos. Lo cual rompe el principio de transparencia que debe regir este proceso. El estudio del test de personalidad y de conceptos como el de "comunicación" "razonamiento", o incluso de la supuesta falta de madurez en cuanto a "argumentos infantiles, poco maduros", corresponde a la Psicología, aunque pueda ser empleado con fines de selección de personal (por eso en el tribunal hay un psicólogo, aunque probablemente sin la especialidad de Psicología Clínica o habilitación como Psicólogo General Sanitario, necesaria para poder diagnosticar). Por tanto, los evaluadores no poseen la competencia necesaria y suficiente para poder ejercer su labor. En el aspecto formal carecen de la habilitación necesaria para poder interpretar adecuadamente los aspectos que pertenecen exclusivamente al ejercicio de la profesión psicológica, para lo cual hacen falta requisitos y acreditaciones técnicas específicas. En este sentido hay un vicio evidente de la metodología, en los entrevistadores se deposita la responsabilidad de emitir juicios de materias como: el grado de comunicación que posea el informado; la sinceridad contradicciones del discurso, incluso se atreven a teorizar con "argumentos infantiles, poco maduros, no acordes con su edad cronológica", entrando a valorar



una supuesta falta de madurez psicológica. Asistimos a una inobservancia palmaria, grosera y evidente por parte de la División de Formación y Perfeccionamiento del requerimiento efectuado a los Colegios Profesionales del ámbito sanitario, por parte del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, a los efectos de que procedan a la comunicación de los datos de sus colegiados sanitarios para su incorporación al Registro Estatal de Profesionales Sanitarios (Real Decreto 640/2014, Real Decreto 16/2012, Ley 16/2003). De tal modo que sólo se ejercerá la Psicología en el caso de que se esté en posesión de alguno de los títulos o habilitaciones siguientes: Título Oficial de Psicólogo Especialista en Psicología Clínica, Título Oficial de Máster en Psicología General Sanitaria o Certificado de Habilitación/Autorización para el ejercicio de la Psicología Sanitaria (DA 7ª Apdo. 5 LGSP). Es notorio que los errores de procedimiento de estos evaluadores se cometen por carecer de la preparación técnica necesaria. La metodología es puramente psicológica, lo que explica la necesidad de la presencia de al menos un psicólogo, porque para fijar las características personales y profesionales de un sujeto ha de valorarse aspectos de personalidad, carácter, motivación y estilo de comunicación, así como equilibrio emocional, y ha de recurrirse a conceptos y metodología psicológica. Por otra parte, tampoco los miembros del tribunal son especialistas autorizados o académicos en la especialidad de la comunicación, ni son semiólogos, lingüistas, gramáticos, filólogos, pedagogos o médicos rehabilitadores. Se basan en un criterio puramente subjetivo. La División de Formación y Perfeccionamiento, carece de la competencia técnica y jurídica para autorizar a su personal a evaluar a los candidatos en la selección de opositores, utilizando técnicas y métodos del ámbito exclusivo de la profesión psicológica, sin tener en plantilla a profesionales debidamente acreditados. Utilizan términos intrínsecos de la psicología de una manera impropia, y hasta perversa. Y por otro lado resulta bochornoso que la propia Administración Pública, representada por la División de Formación y Perfeccionamiento, sea la que incumpla una normativa emanada de otra administración, como es el Ministerio de Sanidad. Cabe recordar que el Ministerio de Sanidad establece reglamentos que son de aplicación general y en todo el territorio nacional. Como es bien sabido, los objetivos de estos Reglamentos son los de homogeneizar, regular y defender el ejercicio de la Psicología del intrusismo profesional. Por ende, hay una clara invasión de la profesión psicológica, un claro ejemplo de intrusismo profesional, por parte de los evaluadores de la entrevista de la DFP.

6. Así mismo, es importante señalar que en los anexos a las bases de la oposición se describen y especifican las fases o partes que constituyen las diferentes pruebas (aptitud física, temario, y exclusiones médicas) de forma detallada, pero no se hace ni una mínima descripción o definición de los factores y sub-factores a explorar en la entrevista. En este sentido no se explica de manera lógica, causal y científica el por qué esas respuestas representan de manera positiva o negativa los criterios de evaluación. Lo que se ofrece es una colección de frases descontextualizadas, que sirven para confirmar los sesgos del tribunal. De esta manera, en la entrevista todo queda a discreción de cada tribunal, sin criterios previos ni procedimientos comunes debidamente estandarizados y publicados con anterioridad.

7. Latesis del tribunal de evaluación consiste en que se toma como referencia el Cuestionario de Información Biográfica, el cuestionario de personalidad y la entrevista que “formarán un todo en el que se analizará información relativa a determinados recursos prosódicos, paralingüísticos, cinéticos” y se añade que “una deficiente capacidad e comunicación del aspirante ya sea oral (a lo largo de la entrevista) o escrita (cuestionario de información biográfica) reflejan su falta de capacidad comunicativa para transmitir un mensaje y para relacionarse con los demás, aptitudes que son necesarias e imprescindibles para la función policial ya que un policía presta un servicio constante a la comunidad y al ciudadano, por lo que las deficiencias en la comunicación podrían afectar a su trabajo con la Autoridad Judicial, con los superiores jerárquicos, con sus compañeros, con el ciudadano y con la sociedad en general”, expuesto en la página 66 del EA, evidencia esta afirmación la ausencia de criterios publicados con anterioridad.



No hay ninguna alusión a estos aspectos en la Resolución de 24/08/2021, del BOE 213 de 06/09/2021.

8. Se producen sesgos que están ilustrados en el momento de la entrevista. En concreto en el minuto 14:16:14, cuando el tribunal le pregunta sobre las causas de su anterior suspenso en entrevista. El tribunal es incapaz de empatizar con el informado y, diga lo que diga el informado al tribunal está contrariado, interfiriendo esta falta de empatía en la correcta toma de datos. Durante la entrevista, el informado asume su responsabilidad sobre el suspenso en la anterior entrevista, por dejar preguntas en blanco en el biodata (páginas 26-30 del Expediente Administrativo). La realidad de la entrevista objeto de presente pericial es bien distinta, ya que no ha dejado ni una sola de las preguntas en blanco. Sin embargo el tribunal hace uso de la subjetividad y la ausencia total de rigor científico, para llegar a la conclusión que el informado tiene “escasa capacidad para entender el mensaje ya sea oral y/o escrito” “muchas preguntas en blanco en la prueba de personalidad y/o en el cuestionario biográfico por desconocimiento de términos sencillos (no técnicos), escasa comprensión u otras circunstancias.” No viene especificado en las bases de la convocatoria una referencia cuantitativa a “muchas preguntas en blanco”. En ese orden de cosas tampoco es asumible el argumento del tribunal, sobre la supuesta “ incapacidad para corregir el problema de comunicación que considera que tuvo en la entrevista anterior”. Resulta claro y meridiano que si ha corregido su error de la entrevista anterior, ya que en esta ocasión sí ha respondido a todo el cuestionario biográfico, sin dejar preguntas en blanco. Resulta carente de rigor científico que se evalúe al informado por su desempeño en la entrevista de la convocatoria anterior, en comparación con la actual. El CIB, sirve para tener más datos del aspirante, aunque la limitación de tiempo convierte las respuestas de la mayoría de opositores en un ejercicio de escritura telegráfica o de síntesis excesiva para responder a todas las preguntas y no ser penalizados por dejar algunas en blanco, lo que no siempre consiguen. En el caso del informado, consigue contestar a todas y cada una de las preguntas del CIB. Se produce un trato diferencial entre los que, a las preguntas de “Sí/No”, responden “Sí” a la mayoría de ellas y los que responden “No”. Si a los segundos les basta con una raya en el espacio en blanco, los primeros han de justificar su “Sí”, lo que alarga el tiempo dedicado a cada respuesta y les hace más difícil responder a todas o hacerlo de forma más correcta desde el punto de vista gramatical. En otras se solicita que argumente, o explique o razones la respuesta. Las preguntas que conllevan esta posterior explicación son las preguntas: 1.7; la 1.9, la 1.10; la 1.11; la 1.1.12; y especialmente 1.13; la 1.14; .1.15; la 1.16; la 1.17; la 1.18; la 2.2; la 2.4; la 2.5; la 2.6.; la2.7; la2.8; la 2.9; la 2.10; la 2.11; la 2.12;. En este caso, este perito observa una estrategia por parte del tribunal que ha confeccionado un Cuestionario Biográfico a sabiendas en que en media hora de cronómetro no van a poder completar todas y cada una de las respuestas, sin dejar ninguna en blanco, o contestadas parcialmente. Y de hacerlo en media hora, indudablemente cometerá errores gramaticales. La estrategia es cuanto menos perversa, ya que a los candidatos no se les permite acceder con un reloj a la prueba y es el personal policial quienes supervisan el tiempo. En algunos casos sólo avisan cuando quedan 5 o menos minutos de tiempo para finalizar el CIB. Sorprende, respecto a ese cuestionario, que se convierta en muchos casos en un medio para valorar la destreza de cada aspirante en cuanto a la capacidad en lectoescritura, de supuestos “argumentos infantiles, poco maduros no acordes con su edad cronológica”o en una suerte de test de inteligencia general. No es ese el objetivo marcado explícitamente en las bases de la convocatoria ni son los entrevistadores especialistas en lingüística, gramática, semántica o semiótica. Ni tampoco Psicólogos Clínicos o Psicólogos General Sanitario, para evaluar una hipotética incapacidad comunicativa, o escasa madurez o medir la falta de sinceridad, por parte del informado. Estamos, por tanto, ante un documento , que según las bases de la convocatoria no es una prueba puntuable. Asistimos a un uso parcial y sesgado por parte del tribunal de esta prueba. Al informado no se le advierte explícitamente y de manera inequívoca , ni en las bases de propia convocatoria, que dejar preguntas en blanco o supuestamente mal contestadas en el CIB, podría incurrir en un suspenso en la entrevista.



9. Así mismo, es importante señalar que en los anexos a las bases de la oposición se describen y especifican las fases o partes que constituyen las diferentes pruebas (aptitud física, temario, y exclusiones médicas) de forma detallada, pero no se hace ni una mínima descripción o definición de los factores y sub-factores a explorar en la entrevista. No se detallan los parámetros de cada factor ni se describen de manera lógica y científica, los criterios a utilizar para declarar a cada aspirante apto o no apto en cada uno de esos factores. De esta manera, en la entrevista todo queda a discreción de cada tribunal, sin criterios previos ni procedimientos comunes debidamente estandarizados y publicados previamente.

10. Y si bien, este perito ha oído y visto íntegramente la grabación, no se perciben elementos disruptivos en la comunicación, más allá de los lógicos en un contexto evaluativo y con las particularidades del marcado acento andaluz que tiene el informado, y del uso de la mascarilla obligatoria en aquella época. A tenor del informe técnico, y de la ausencia de método científico en la ejecución de la entrevista por parte de la DFP, da la impresión que las que tiene un problema de comunicación son los miembros del tribunal, que emiten preguntas cerradas, o que insisten en repreguntar un concepto que ha quedado claro con el ánimo de confirmar sus propios sesgos perceptuales. En este informe técnico se hacen alusiones a los elementos del discurso no verbal (la forma), pero las causas esgrimidas aluden a elementos de contenido del cuestionario biográfico, o impresiones subjetivas del tribunal acerca de "argumentos infantiles". Un ejemplo que clarifica este proceder lo encontramos en la página nº91-92 del EA, donde se pone en boca del informado la palabra "sespresiva", que todos sabemos que no existe. Y en la justificación que hacen a posteriori se reseña "se resalta que utiliza una palabra que tal y como se percibe no es clara o no está contemplada en el diccionario de la Real Academia de la Lengua, "sespresiva" o algo similar, siendo la posible correspondencia con la función "represiva" de la policía." Sorprende lo paupérrimo de la argumentación del tribunal, y del funcionario que ha hecho a posteriori el informe técnico, ya que en el minuto 14:25:21 no se oye la palabra "sespresiva", se oye la palabra represiva con los condicionantes antes marcados: la mascarilla, el acento andaluz y la ansiedad propia del contexto evaluativo.

11. El tribunal, para llegar a la conclusión que el informado adolece de "desconocimiento de términos sencillos (no técnicos), escasa comprensión u otras circunstancias". La cuestión aquí es que se le presenta en los minutos 14:26:18 y los minutos 14:28:40 la definición de la palabra "aplomo". Sobra decir que la palabra "aplomo" no es una palabra de uso cotidiano o coloquial. El tribunal se erige en examinador de ortografía, cuando la fase de evaluación de la ortografía ya ha tenido lugar y el informado la ha superado con éxito. Por otra parte, en las bases de la convocatoria no se cita de manera expresa que la entrevista consistirá en preguntar el significado de determinadas palabras, y que si el examinando no conoce los significados será eliminado por ello. En el minuto 14:28:41 hasta el final de la entrevista en el 14:32:48, el tribunal plantea un supuesto práctico. Asistimos a otro error metodológico-técnico de procedimiento, ya que en las bases de la convocatoria no se hace alusión explícita a que en la entrevista se van a llevar a cabo supuestos prácticos. Los supuestos prácticos no proceden habida cuenta que el informado no ha recibido la formación policial necesaria y suficiente, en el marco de la Escuela nacional de Policía, ni ha superado el correspondiente período de prácticas. No hay que olvidar que el informado ha superado el Grado de Economía, un Ciclo Superior de Administración y Finanzas, así como experiencia laboral en relación con las habilidades y competencias de atención al cliente, la resolución de conflictos, y la gestión de reclamaciones. Y en todas estas experiencias ha desarrollado la comunicación oral y escrita, con elevado nivel de exigencia.

Por tanto, se concluye, en base a las previas consideraciones, que D. _____ con DNI _____, CARECE DE DEFICIT alguno en los factores: factor Comunicación, especialmente en los sub-factores comprensión y razonamiento, PRESENTANDO UN ADECUADO PERFIL PROFESIONAL Y PERSONA PARA ACCEDER AL PUESTO DE



POLICÍA NACIONAL ESCALA BÁSICA, de acuerdo con las Bases publicadas en BOE nº 213 de 06/09/2021, tanto en el momento de la evaluación pericial como durante la entrevista realizada para el acceso a la Policía Nacional>>.

En consecuencia, se ha de estimar el presente recurso contencioso-administrativo y anular la actuación administrativa impugnada por no ser conforme a Derecho y ello con las mismas consecuencias jurídicas que se concretan en el anteriormente transcrito Fundamento de Derecho Quinto de la mencionada Sentencia de 3 de junio de 2022.

TERCERO.- 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, procede imponer las costas del presente recurso a la parte demandada, 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 800 Euros, por todos los conceptos comprendidos en ellas más el IVA correspondiente, 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

FALLAMOS

PRIMERO.- Estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de D. _____ contra la actuación administrativa impugnada que se anula por no ser conforme a Derecho.

SEGUNDO.- Reconocer el derecho del demandante a que se declare que ha superado la parte b), "Entrevista Personal", de la Tercera Prueba del proceso selectivo convocado por Resolución de 24 de agosto de 2021 del Director General de la Policía, para cubrir plazas de alumnos/as de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Básica, categoría de Policía, de la Policía Nacional, con las consecuencias jurídicas especificadas en el Fundamento Jurídico Quinto de la Sentencia de 3 de junio de 2024, recaída en el recurso contencioso-administrativo nº 1103/2022.

TERCERO.- Imponer las costas procesales a la Administración demandada con el límite fijado en el último fundamento jurídico de esta Sentencia.

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).

El depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sección, cuenta-expediente nº 2581-0000-93-1502-22 (Banco de Santander, Sucursal c/ Barquillo nº 49), especificando en el campo concepto del

documento Resguardo de ingreso que se trata de un "Recurso" 24 Contencioso-Casación (50 euros). Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria, se realizará a la cuenta general nº 0049-3569-92-0005001274 (IBAN ES55-0049-3569 9200 0500 1274) y se consignará el número de cuenta-expediente 2581-0000-93-1502-22 en el campo "Observaciones" o "Concepto de la transferencia" y a continuación, separados por espacios, los demás datos de interés.

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.



La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/cove
mediante el siguiente código seguro de verificación: 1018549072715793393209