

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Sala de lo Contencioso-Administrativo

Sección Sexta

C/ General Castaños, 1 , Planta Baja - 28004

33009750

NIG: 28.079.00.3-2017/0001229

Procedimiento Ordinario 0000

Demandante: D./Dña. _____

PROCURADOR D./Dña. JOSE JAVIER FREIXA IRUELA

Demandado: DIRECCION GENERAL DE LA GUARDIA CIVIL

Sr. ABOGADO DEL ESTADO

GABINETE JURÍDICO SUÁREZ-VALDÉS
IURISCONTENCIA S.L - CIF B84971100
C/General Rodrigo 6 Principal C
Edificio Germania - 28003 Madrid
Tel.: 91 164 99 61
www.suarezvaldes.es

SENTENCIA NUM.00
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

SECCION SEXTA

ILMOS . SRES . :

PRESIDENTE :

Dña . TERESA DELGADO VELASCO

MAGISTRADOS :

Dña . CRISTINA CADENAS CORTINA

Dña . EVA ISABEL GALLARDO MARTIN DE BLAS

D. LUIS FERNÁNDEZ ANTELO

En la Villa de Madrid, a 15 de enero de dos mil dieciocho.

VISTO el presente recurso contencioso-administrativo nº 000 promovido por el Procurador de los Tribunales Sr. Freixa Iruela, en nombre y representación de **D.** _____, contra la resolución evacuada por el General Jefe de Enseñanza de fecha 30 de noviembre de 2016, por la que se desestima el recurso de alzada, interpuesto por esta parte el 6 de octubre de 2016 contra la Resolución de fecha 11 de septiembre de 2016, por la que el Tribunal de Selección hace público el resultado obtenido por los aspirantes que han participado el día de la fecha en la prueba de entrevista de personal, contra la Resolución de fecha 13 de septiembre de 2016, por la que el Tribunal de Selección, hace público el resultado obtenido por los aspirantes que han participado el día 13 de septiembre de 2016 en la Revisión de la calificación de la prueba de entrevista personal y contra la Resolución de fecha 27 de septiembre de 2016, por la que el Tribunal de Selección hace público al resultado final obtenido por los aspirantes convocados a las pruebas de aptitud psicofísica en las pruebas selectivas para el ingreso por acceso directo en el centro de formación de la Guardia Civil para la incorporación a la Escala

de Cabos y guardias del Cuerpo en plazas reservadas a militares de Tropa y Marinería de las Fuerza Armadas; habiendo sido parte en autos la Administración demandada, representada y defendida por el Abogado del Estado.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO . Interpuesto el recurso y seguidos los trámites prevenidos por la Ley , se emplazó al demandante para que formalizase la demanda , lo que verificó mediante escrito , en el que suplica se dicte sentencia por la que:

-----se anulen las resoluciones indicadas, y

-----se declare al recurrente como apto en la prueba de entrevista personal, de la convocatoria anunciada por Resolución 160/38057/2016, de 26 de abril (BOE Núm. 112 de fecha 9 de mayo de 2016), de la Dirección General de la Guardia Civil, donde se convocan pruebas selectivas para el ingreso por acceso directo, por el sistema de concurso-oposición, en los centros docentes de formación, para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil, con todos los pronunciamientos económicos y administrativos añadidos, incluida la inmediata incorporación con su promoción al centro docente, y

-----con condena en costas de la demandada

SEGUNDO. El Abogado del Estado contesta a la demanda , mediante escrito en el que suplica se dicte sentencia por la que se confirme la resolución recurrida .

TERCERO. Verificada la contestación a la demanda , quedaron las actuaciones pendientes de señalamiento .

CUARTO . Para votación y fallo del presente proceso se señaló la audiencia el 4 de Octubre de 2017.

VISTOS los preceptos legales citados por las partes , concordantes y de general aplicación .

Siendo Ponente la Magistrada Ilma . Sra . Dña. MARIA TERESA DELGADO VELASCO.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO . El presente recurso se interpone por el actor D_____ contra la resolución evacuada por el General Jefe de Enseñanza de fecha 30 de noviembre de 2016, por la que se desestima el recurso de alzada, interpuesto por esta parte el 6 de octubre de 2016 contra la Resolución de fecha 11 de septiembre de 2016, por la que el Tribunal de Selección hace público el resultado obtenido por

los aspirantes que han participado el día de la fecha en la prueba de entrevista de personal; contra la Resolución de fecha 13 de septiembre de 2016, por la que el Tribunal de Selección hace público el resultado obtenido por los aspirantes que han participado el día 13 de septiembre de 2016 en la Revisión de la calificación de la prueba de entrevista personal ; y contra la Resolución de fecha 27 de septiembre de 2016, por la que el Tribunal de Selección hace público al resultado final obtenido por los aspirantes convocados a las pruebas de aptitud psicofísica (prueba de entrevista personal celebrada el 11 de septiembre de 2016 según la bases de la Convocatoria) en las pruebas selectivas para el ingreso por acceso directo en el centro de formación de la Guardia Civil para la incorporación a la Escala de Cabos y guardias del Cuerpo en plazas reservadas a militares de Tropa y Marinería de las Fuerzas Armadas .

En el Anexo I de dicha resolución, tras la revisión de la prueba de la entrevista personal, se identificó al actor y se le calificó como " No apto" el 13 de septiembre de 2016 declarándose los resultados definitivos por resolución de 27 de septiembre de 2016 junto con la nota final obtenida en el proceso.

Se interpuso recurso de alzada el 6 de octubre de 2016 y al respecto la resolución del recurso de alzada explica que se solicitó informe a los vocales psicólogos del Tribunal de Selección y al asesor especialista, y que analizados los resultados de la segunda parte de la prueba psicotécnica , es decir área aptitudinal y el perfil de personalidad, se especificaron en un cuadro las puntuaciones significativas de los aspectos concretos que no se aproximan o superan los criterios de no aptitud establecidos por los vocales psicólogos miembros del Tribunal de Selección .

SEGUNDO El objeto del presente recurso se centra pues en determinar si la exclusión del actor **D. _____** del proceso selectivo a consecuencia del resultado de la entrevista personal es o no conforme a Derecho.

Para la correcta resolución del presente recurso ha de partirse de la exposición de los siguientes antecedentes facticos:

1º: Por Resolución 160/38057/2016, de 26 de abril (BOE Núm. 112 de fecha 9 de mayo de 2016), de la Dirección General de la Guardia Civil, (Folio 1 del expediente) se convocan pruebas selectivas para el ingreso por acceso directo, por el sistema de concurso-oposición, en los centros docentes de formación, para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil en plazas reservadas a militares de Tropa y Marinería de las Fuerzas Armadas. El recurrente se inscribió en el proceso selectivo, siendo admitido como aspirante.

2º: Por resolución 160/38095/2016, de 5 de julio de la Jefatura de Enseñanza de la Guardia Civil, (Folio 24) se publica la relación definitiva de admitidos y excluidos de la convocatoria de fas pruebas selectivas para el ingreso en los centros docentes de formación para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil. El recurrente es admitido como aspirante en relación a la obtención de una plaza de las señaladas en la base 1.1.a de la convocatoria (Reservadas a militares profesionales de Tropa y Marinería), con un baremo de 22 puntos.

3º: Por Resolución de fecha 22 de julio de 2016, el Tribunal de Selección de las pruebas selectivas para el ingreso en los centros docentes de formación de la Guardia Civil para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias, (Folio 27) hace público el resultado definitivo de las pruebas de ortografía, conocimientos, legua extranjera y aptitud intelectual, celebradas los días 9 y 10 de julio de 2016. Siendo el recurrente declarado APTO en la prueba con una nota de 89,57813 plintos, quedando *este* en el puesto 359 de la clasificación, y siendo seleccionado para la realización de las posteriores pruebas psicofísicas de aptitud física, entrevista personal y reconocimiento médico.

4º: Por Resolución de fecha 11 de septiembre de 2016, (Folios del 31 al Folio 33), el Tribunal de Selección de la Convocatoria de pruebas selectivas para el ingreso en los centros docentes de formación, para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias anunciadas por Resolución 160/3805712016, de 26 de abril de la Dirección General de la Guardia civil (BOE número 112), hace público en el Anexo III el resultado obtenido por los aspirantes que han participado el día **de la** fecha 11 de septiembre de 2016 en la prueba de entrevista de personal. Siendo declarado el recurrente como "NO APTO PROVISIONAL".

5º: Por Resolución de fecha 13 de septiembre de 2016, (F34-36), el Tribunal de Selección, hace pública en su Anexo VIII, el resultado obtenido por los aspirantes que han participado el día 13 de septiembre de 2016 en la Revisión de la calificación de la prueba de entrevista personal. El recurrente fue declarado NO APTO en la prueba de entrevista personal.

6º: Por Resolución de fecha 27 de septiembre de 2016, (Folio 36), el Tribunal de Selección de la convocatoria de pruebas selectivas para el ingreso en los centros docentes de formación, para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias anunciadas por Resolución 160/38057/2016, de 26 de abril, de la Dirección General (BOE número 112), acuerda: publicar en el Anexo I, el resultado final obtenido por los aspirantes convocados a las pruebas de aptitud psicofísica. Siendo el recurrente declarado NO APTO en la prueba de entrevista personal (folios 38 y siguientes).

7º: En fecha 06 de octubre de 2016, el dicente recurre en Alzada, (Folios 57 a Folio 60), las siguientes Resoluciones: la **de** fecha 11 de septiembre de 2016, por la que el Tribunal de Selección hace publico el resultado obtenido por los aspirantes en la prueba de entrevista personal; la Resolución de fecha 13 de septiembre de 2016, por la que el Tribunal de Selección hace público el resultado obtenido por los aspirantes que han participado el día 13 de septiembre de 2016 en la Revisión de la calificación de la prueba de entrevista personal ante la Junta de Revisión; y la resolución de fecha 27 de septiembre de 2016, por la que el Tribunal de Selección hace público el resultado final obtenido por los aspirantes convocados a las pruebas de aptitud psicofísica, en el que aparece el aspirante como NO APTO en la entrevista personal, siendo así apartado del proceso selectivo,

8º: Por Resolución de fecha 30 de noviembre de 2016, del General Jefe de Enseñanza se desestima el recurso de alzada interpuesto por el recurrente. (Folio 66-Folio 71).

La resolución impugnada únicamente refiere como motivo para declarar al recurrente no apto en la prueba de entrevista personal que: “(...) *A este respecto, se observan carencias importantes en las competencias profesionales exigidas para el ingreso en el Cuerpo que pueden dificultar su adaptación al mismo, concretamente, en las competencias: Valores institucionales, Adecuación a normas y principios morales, Motivación y Autocontrol. Los rastros conductuales observados por los entrevistadores son los siguientes:*

-Valores institucionales: El aspirante no se identifica con los valores institucionales. Mostrando un severo déficit a la hora de adecuarse a la legalidad y a los principios morales que se consideran esenciales en un agente de la Guardia Civil. Refiere haber sido sancionado en el Ejército por un altercado con otro Cabo en presencia de los subordinados (Indicador 1.2.c: ha tenido problemas con la ley/autoridad por infringir la normativa en vigor).

- Adecuación a normas y principios morales: el interesado no muestra disposición para adaptarse a las normas y procedimientos establecidos y aceptar las figuras de autoridad, no tiene tampoco autoexigencia en el cumplimiento de las normas. Como muestra de ello, refiere la comisión de delitos y sanciones. Fue detenido por cometer un delito contra la seguridad de tráfico. Ha sido sancionado varias veces. Estos argumentos no se corresponden con el comportamiento de una persona que debe ser capaz de actuar rigurosamente las normas y velar por el cumplimiento de las mismas. Lo anterior, se relaciona directamente con el indicador 2.2.c (refiere la comisión de delitos y/o faltas). (...)”

Por otro lado, en cuanto a la motivación y autocontrol señala:....”

“--Motivación. Al preguntarle, se aprecia que desconoce el funcionamiento y la idiosincrasia del Cuerpo a pesar de haberse presentado varias veces a la oposición, no sabiendo nada acerca de su estructura, distribución, etc.

--Autocontrol. El aspirante no muestra la capacidad para mantener el control y equilibrio del propio comportamiento y las emociones, así como para evitar reacciones negativas ante situaciones hostiles, de provocación o peligro, ni tampoco habilidades para manejar situaciones de estrés. Estos argumentos quedan patentes cuando reacciona reiteradamente de forma desproporcionada ante cuestiones simples que se le plantean, dominado por sus emociones: se le saltan las lágrimas en un par de ocasiones. Lo anterior, se relaciona directamente con la evidencia conductual 5.2.a (reacciona de forma desproporcionada y/o visiblemente dominado por las emociones en situaciones hostiles”.

9º.-Se planteó por el actor recurso contencioso-administrativo contra la anterior resolución con base en los siguientes fundamentos resumidos. Pues la parte actora alega, en esencia, en su demanda los siguientes argumentos:

a)----- Ha quedado acreditado que, en la resolución recurrida no se indica ni quien ha otorgado las supuestas evaluaciones de competencias, ni que titulaciones tiene su emisor, ni porque motivo está legitimado para su emisión, extremos estos bastantes por si solos para fundamentar la anulación de la resolución impugnada.

b)-----Es más, en el expediente administrativo no consta aportada el acta levantada en relación con las supuestas pruebas de entrevista personal efectuadas al recurrente, ni el

acta de la junta de revisión, ni documento alguno en el que se recojan las puntuaciones obtenidas por el recurrente, ni los resultados de los test escritos realizados por el recurrente, ni se aportan éstos, ni su valoración, ni se aporta ningún otro elemento de juicio; por tanto, no existe elemento de prueba en el que se pueda sustentar la resolución ahora impugnada y que adolecería, claramente, de un soporte probatorio suficiente como para resultar susceptible de privar al recurrente de su derecho de acceso al Cuerpo de la Guardia Civil.

c)----- Ninguno de los dos Oficiales de la Guardia Civil de amplia experiencia y reconocido prestigio del tribunal firman el informe en el que se hace referencia a sus supuestas conclusiones, sino que el mismo aparece firmado por la Capitán Doña _____, en fecha 13 de septiembre de 2016, por lo que el mismo no tendría ninguna validez.

d)-----A mayor abundamiento, el recurrente SUPERÓ TODAS LAS FASES en dos convocatorias anteriores (Resolución 160/38048/2013, de 11 de junio y Resolución 160/38043/2014, de 20 de mayo), no llegando a la nota de corte por lo que no consiguió plaza; en el año 2013 obtuvo una nota final de 78,833 quedando en el puesto 104 y en el año 2014, obtuvo una puntuación final de 76,438, quedando en el puesto 138, RESULTANDO APTO EN LA ENTREVISTA PERSONAL EN LAS DOS OCASIONES, por lo que resulta cuanto menos, chocante, el que haya resultado apto en la entrevista personal en dos ocasiones anteriores.

e)----- Resulta sorprendente que se alegue por parte del Tribunal para declarar al recurrente no apto, *“haber tenido problemas con la ley/autoridad por infringir la normativa en vigor, y haber sido sancionado varias veces”*, cuando el recurrente tuvo un incidente con un compañero con fecha 5 de febrero de 2014, agresión que fue debidamente denunciada por el en la comisaria y de la que el recurrente sufrió varias lesiones. Se aportó certificado de antecedente penales del recurrente, NO CONSTANDO ANTECEDENTES PENALES. Hechos que como vemos, ocurrieron en el año 2014, año en el que el recurrente fue declarado APTO EN LA ENTREVISTA PERSONAL.

f)----- Por tanto, no existe elemento de prueba en el que se pueda sustentar la Resolución ahora impugnada y que adolecería, claramente, de un soporte probatorio suficiente como para resultar susceptible de privar al recurrente de su derecho de ascenso al empleo de Cabo de la Guardia Civil.

g)-----Según refieren los peritos D^a _____, Psicólogo Industrial, colegiado en el Ilustre Colegio de Psicólogos de Madrid, con núm.M-19774y D^a _____, Psicólogo Jurídico, colegiado en el Ilustre Colegio de Psicólogos de Madrid, con núm. M-10.660 , *se concluye, en base a las previas consideraciones que D. _____ presenta un adecuado perfil competencial para el puesto al que opta. Siguen diciendo que “De las pruebas se concluye que es una persona que tiene autocontrol, sabe establecer relaciones y comunicarse, es competente en la negociación a la vez que se orienta a la consecución de objetivos y está cualificado para el trabajo en equipo, dispone de herramientas más que suficientes para afrontar conflictos de una forma adecuada.*

En cuanto a “Valores Institucionales” y “Atención a las normas” la observancia y respecto a las mismas viene validada en diversas pruebas, como son “Conformidad” (Percentil 88) y “Atención a las normas” (Decatipo 6), que le cualifican como una

persona que tiene en cuenta, respeta y considera importantes las normativas, reglamento y legislación en el desempeño de sus funciones, en un grado notable.

Sus elevadas puntuaciones en “Benevolencia” (Percentil 76) e “Inteligencia emocional” (126, nos remiten a un perfil de ayuda a los demás, generoso y empático con los que precisan de apoyo, aspecto imprescindible en su óptimo desarrollo laboral, implicando valores de abnegación y compañerismo.

Por otro lado, sus “Valores Institucionales” son acreditados por las máximas puntuaciones en “Conocimiento de la Organización” e “Identificación con la Organización”, “Visión y anticipación”, “Orientación al usuario” “Trabajo en equipo” y “Autocontrol y estabilidad emocional”. Estas competencias, troncales en lo que respecta a “Valores Institucionales” y al desempeño del puesto al que se opta, hacen referencia a su implicación, compromiso, responsabilidad, respecto, profesionalidad, compañerismo e interiorización de los valores propios de su cuerpo.

Finalmente, la motivación viene validada por diversas competencias ya expuestas y por la reiterada preparación y presentación a las pruebas de acceso al Cuerpo de la Guardia Civil, compatibilizando la misma con su actual trabajo.”

h)----- De cuanto antecede se desprende al entender del actor de forma incuestionable que la calificación como no apto del recurrente, resultaría contraria a derecho, procediendo anular la resolución objeto de recurso. En estas condiciones, el resultado otorgado a la prueba psicotécnica del recurrente no puede gozar de la presunción *de* acierto, encontrándose sus supuestos resultados, completamente desvirtuados por la prueba pericial practicada.

En estas condiciones, el resultado otorgado a la prueba psicotécnica del recurrente no puede gozar de la presunción *de* acierto, encontrándose sus supuestos resultados, completamente desvirtuados por la prueba pericial practicada.

i)-----Que en relación con la jurisprudencia sobre el significado y ámbito que ha de reconocerse a la llamada discrecionalidad técnica, trae a colación la STS de 29 de enero de 2014.

j)----- Que esta parte entiende que, amén de lo anterior, el informe pericial desvirtúa la presunción de veracidad del dictamen del órgano técnico de la Administración, acreditando que el mismo incurre en un manifiesto error material, lo que acreditaría que la resolución impugnada incurre en falta de motivación, debiendo recordarse que la STS de 14 de marzo de 1995, advierte que la falta de explicación objetiva que permita formular, en su caso, oposición con cabal conocimiento de sus posibilidades impugnatorias, constituye una práctica indefensa susceptible de acarrear la nulidad del Acto; doctrina ésta corroborada por la también STS de 15 de abril de 2000.

k)-----Que en este sentido, se ha venido destacando tanto por la jurisprudencia como por la doctrina: la estrecha conexión entre el requisito de la motivación y el derecho de defensa del administrado. . La obligación de motivar no está prevista sólo como garantía del derecho a la defensa de aquel, sino que tiende también a asegurar la imparcialidad de la actuación de [a Administración así como de la

observancia de las reglas que disciplinan el ejercicio de las potestades que le han sido atribuidas.

La parte actora alega, en esencia, pues, que en la resolución originaria recurrida no se indica quién en concreto ha otorgado las evaluaciones de competencias, ni la titulación de su emisor, ni los criterios para la evaluación, ni por qué determinadas competencias se consideraban deficitarias..., ni siquiera consta el acta levantada. Se remite sobre todo a la prueba pericial psicológica aportada por la propia parte actora. No se considera suficientemente motivado el juicio técnico del Tribunal e invoca pues Sentencias del Tribunal Supremo al respecto de la doctrina de la discrecionalidad.

TERCERO.-El Abogado del Estado alega, en esencia, que el proceso selectivo se ha ajustado a Derecho y que los vocales miembros del Tribunal de Selección son poseedores de criterios especializados como alguno de ellos que son licenciados en psicología y que determinaron en base a su discrecionalidad técnica que las competencias del actor no eran compatibles con el ejercicio del empleo de guardia civil. En concreto son los siguientes:

a)-----Procede recordar que las bases de la convocatoria constituyen la ley que regula el proceso selectivo de que se trate y vinculan no solo a la Administración sino también a los aspirantes que participan en dicho proceso selectivo, que por ese solo hecho las asumen, salvo que las hubieran oportunamente impugnado, que no es el caso. Por tanto, la resolución 1160/38057/2016 de 26 de abril de la Dirección General de la Guardia Civil (B O E de 19 de mayo de 2015),de convocatoria de pruebas selectivas para el ingreso directo, por el sistema de concurso-oposición, en los centros docentes de formación para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil y al as que se presentó el recurrente contemplaba expresamente una prueba de entrevista personal, cuyo desarrollo se regulaba en la base 8 .2 antes transcrita, entrevista también regulada en la base 6.1.6 de la misma convocatoria.

b)-----Pues bien el recurrente no discute la legalidad o conformidad a derecho de la entrevista a la que fue sometido, sino que disiente del resultado de la misma, en la que fue declarado “no apto”, fundamentando su impugnación en la falta de motivación del referido resultado de “no apto”, alegato que no puede compartirse pues esa motivación no la exige la base 12.1 de la convocatoria, ni el artículo 54.2 de la Ley 30/1992,alque se remite la base transcrita.

c)-----Siendo así que el resultado de “no apto” del recurrente en la prueba de la entrevista obedeció a la valoración dada a la misma por el Tribunal de Selección (que se reseña en la resolución del General Jefe de Enseñanza de la Guardia Civil de noviembre de 2016 objeto de impugnación (folios 52 y ss.) y en el detallado informe de la Capitán que obra a los folios 44 y ss.del expediente) atendiendo a la finalidad de la prueba de entrevista personal recogida en la base 6.1.6 de la repetida convocatoria, y amparado a su vez por el principio de discrecionalidad técnica, pues su criterio goza de presunción de legalidad y acierto dada su fuerza de convicción en razón a las garantías que ofrecen los conocimientos técnicos de sus miembros y la imparcialidad y objetividad que deriva de su nombramiento para su específica función, pues no en balde constituyen así precisamente el órgano colegiado técnico encargado de valorar las pruebas selectivas de los diferentes aspirantes.

d)-----En efecto, los informes emitidos por los órganos técnicos de la Administración constituyen una manifestación de la llamada “discrecionalidad técnica”, cuya legitimidad ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional, entre otras, en SSTC 353/1993,de 29 de noviembre,34/1995,de 6 de febrero,7 3/1998 ,de 31 de marzo y 40/1999 de 22 de marzo, por cuanto los órganos de la Administración promueven y aplican criterios resultantes de los concretos conocimientos especializados, requeridos por la naturaleza de la actividad desplegada por el órgano administrativo, de forma que las modulaciones que encuentra la plenitud del conocimiento jurisdiccional sólo se justifican en una presunción de certeza o de razonabilidad de la actuación administrativa, apoyada en la especialización y la imparcialidad de los órganos establecidos para realizar la calificación.

e)-----Presunción “iuris tantum” que puede desvirtuarse si se acredita la infracción o desconocimiento del poder razonable que se presume en el órgano calificador. Así, desde su STC 39/198 3,de 16 de mayo,FJ4,el Tribunal Constitucional viene diciendo que la existencia de la discrecionalidad técnica no supone naturalmente desconocer el derecho a la tutela judicial efectiva recogida en el artículo 24.1 de la Constitución , ni el principio de sometimiento pleno de la Administración Pública a la Ley y al Derecho (artículo 103.2),ni la exigencia del control judicial sobre la legalidad de la actuación administrativa y su sumisión a los fines que la justifican (artículo 106.1).Tampoco supone ignorar los esfuerzos que la jurisprudencia y la doctrina han realizado y realizan para que tal control judicial sea lo más amplio y efectivo posible. Pero no puede olvidarse tampoco que ese control puede encontrar en algunos casos límites determinados. Así ocurre en cuestiones que han de resolverse por un juicio fundado en elementos de carácter exclusivamente técnico, que sólo puede ser formulado por un órgano especializado de la Administración y que en sí mismo escapa por su propia naturaleza al control jurídico, que es el único que pueden ejercer los órganos jurisdiccionales y que, naturalmente, deberán ejercerlo en la medida en que el juicio afecte al marco legal en que se encuadra, es decir, sobre las cuestiones de legalidad, que se planteen en el caso, utilizando al efecto todas las posibilidades que se han ido incorporando a nuestro acervo jurídico.

f)-----Presunción “iuris tantum” que puede desvirtuarse si se acredita la infracción o el desconocimiento del poder razonable que se presume en el órgano calificador, pero que en modo alguno se aprecia en el supuesto concreto que se refiere el recurso contencioso-administrativo que nos ocupa, pues no tienen esa virtualidad los informes de parte a los que el recurrente se refiere en su escrito de demanda, pues sin perjuicio de lo que después se dirá, conviene recordar que la jurisprudencia viene precisando que los informes técnicos han de ser valorados de acuerdo con las reglas de la sana crítica, a cuyo efecto, para determinar su eficacia, ha de atenderse a:1º) la fuerza convincente de los razonamientos que contienen,2º) la mayor o menor imparcialidad presumible en el perito y3º)su armonía con el resto de los elementos probatorios.

g)-----Que como expresa la reciente sentencia nº 120 de esta Sala y Sección ,de 3 de marzo de 2017, se exige que se facilite al recurrente “la información que permita considerar que no se ha vulnerado el principio de interdicción de la arbitrariedad por la Administración que, respecto del juicio técnico o pericial, se ha identificado con las exigencias consistentes en:

(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 porqué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado que otorga la preferencia a un candidato frente a los demás”.

h)-----Que en la convocatoria que nos ocupa, la base 8 .2 explicita adecuadamente el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico, que es la información obtenida en la entrevista; los indicadores cualitativos que se utilizan para su valoración se recogen en la base 6.1.6;y la aplicación de esos criterios se produce de modo unánime, y se expresa y se motiva in extenso en la resolución recurrida y en el informe que obra a las páginas 44 y ss. del expediente, a cuyo apartado *“Respuestas concretas facilitadas por el aspirante D. _____, conductas observadas por los evaluadores y valoración de los mismos”*, nos remitimos.

i)-----Y todo ello sin perjuicio de resaltar que corresponde al Tribunal de Selección ,y no a terceros que dictaminan como peritos de parte, valorar las diferentes pruebas selectivas a las que se presentan los aspirantes y presididas en cualquier caso por la competitividad, lo que supone que tales pruebas deben ser valoradas no solo de manera individual respecto de cada uno de los aspirantes o participantes, sino también teniendo en cuenta el nivel de los otros aspirantes en atención a la limitación de las plazas convocadas y la ratio aspirante-plaza, variable que obviamente no se tiene en cuenta en el parecer de los peritos a que se refiere la parte actora en su escrito de demanda.

j)-----Respecto de la pericial, cumple destacar que las firmantes de la misma, tal y como afirma la sentencia nº 120 de esta Sección de 3 de marzo de 2017, son *“Técnicos en Psicología con una sobrada preparación para emitir valoraciones en esta materia con carácter general, o en todo caso ,respecto de los Recursos Humanos en el ámbito empresarial en el que siendo cierto que el trabajador asume responsabilidades también lo es que no tienen la misma naturaleza que las que asume un funcionario del Cuerpo de la Guardia Civil que es un Instituto Militar con naturaleza de Fuerza o Cuerpo de Seguridad del Estado”*, y su informe de parte no puede prevalecer sobre el *“informe técnico del órgano competente del Cuerpo para evaluar a quien pretende acceder al Cuerpo”*, órgano que, como se ha indicado, se ha integrado tanto en la entrevista como en la revisión de la misma por evaluadores con la mayor competencia técnica para valorar las competencias y cualidades necesarias para el acceso al Cuerpo.

k)-----Que asimismo, cumple destacar, respecto de la pericial aportada de contrario, que sus conclusiones están sujetas a las condiciones ambientales al tiempo en que se realiza el informe que, evidentemente, no son las mismas que en el momento en que los evaluadores entrevistan al recurrente, y a las que expresamente afirma el informe que no pueden extrapolarse.

l)-----Por todo ello, y en conclusión, concluye el Abogado del Estado que no discutiendo el recurrente la prueba de entrevista personal, ni las preguntas que le fueron hechas con ocasión de su celebración, la valoración dada a la misma y con el resultado de no apto –que es lo que realmente discute –está amparada por la discrecionalidad técnica del Tribunal de Selección y cuyo parecer no puede ser sustituido o suplido por el que tenga o pueda tener el interesado o terceras personas que muestran su parecer a modo de peritos de parte y en los que, a fortiori, se aprecia también una dosis de discrecionalidad.

CUARTO.-Haremos en primer lugar una exposición resumida de la normativa aplicable. En primer lugar debemos referirnos al artículo 35 de la Ley

29/014, que manifiesta en lo que nos interesa que :1. *El ingreso en los centros docentes de formación se efectuará mediante convocatoria pública a través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libres, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los demás principios rectores de acceso al empleo público.*

.....2. *En la fase de oposición, las pruebas a superar serán adecuadas al nivel y características de la enseñanza que se va a cursar y al ejercicio de los cometidos y facultades profesionales correspondientes. Asimismo, tendrán como objetivo facilitar la posterior integración de los aspirantes en la Guardia Civil y acreditar las aptitudes psicofísicas necesarias para cursar los respectivos planes de estudios.*

3. *En los sistemas de selección no podrán existir más diferencias por razón de género que las derivadas de las distintas condiciones físicas que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso.*

Reglamentariamente se determinará la forma en que las aspirantes realizarán las pruebas físicas en los casos de embarazo, parto o posparto, asegurando, en todo caso, su protección.

.....5. *Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. La pertenencia a dichos órganos será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse en representación o por cuenta de nadie.*

El personal de elección o de designación política y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

.....
Posteriormente son relevantes las Bases de la Convocatoria aprobada por la Resolución 160/2016 de 26 de Abril de 2016 que acordó, respecto de las pruebas psicofísicas y la entrevista personal lo siguiente:

Efectivamente , la base 6.1.6, de la Convocatoria establece al referirse a la prueba relativa a la entrevista personal para estas pruebas del proceso selectivo, que:

"Entrevista personal.- Destinada a contrastar y ampliar los resultados de las pruebas psicotécnicas,, así como valorar que el candidato presenta, en grado adecuado, las competencias y cualidades necesarias para superar el periodo académico y poder desempeñar los cometidos y responsabilidades que le sean encomendados con su incorporación a la Escala de Cabos y Guardias. La idoneidad para el desempeño de estos cometidos y responsabilidades se acredita con la valoración, en grado adecuado, de las competencias y cualidades siguientes:

- I. *I.Valores institucionales.*
- II *Adecuación a normas y principios morales.*
- III.*Responsabilidad/madurez.*

- IV.*Motivación.*
- V. *Autocontrol.*
- VI, *Habilidades sociales y de comunicación.*

VII Adaptación/flexibilidad.
VIII. Solución de problemas."

Continúa la base 8,2, de la Convocatoria estableciendo además para la prueba del proceso selectivo, sobre la Entrevista Personal, que:

"a) Consistirá en la recogida de información a través del diálogo y los «tests» que consideren pertinentes los entrevistadores. Seguirá un desarrollo semiestructurado.

b) Para la realización de las entrevistas, y dependiente del Presidente del Tribunal de Selección, se constituirá un órgano de apoyo asesor especialista compuesto por titulados en psicología y por Oficiales o Suboficiales de la Guardia Civil,

c) En la entrevista a cada aspirante debe estar presente, al menos, un psicólogo. El resultado de la entrevista será elevado al Tribunal de Selección para su calificación definitiva. Los órganos de apoyo que realicen la prueba de entrevista emitirán una propuesta de calificación al Tribunal de Selección, quien calificará la Prueba de Entrevista Personal como «apto» o «no apto provisional»,

d) La calificación de «no apto provisional» podrá ser revisada a instancia del interesado, mediante solicitud dirigida al Presidente del Tribunal de Selección en el plazo que determine la Resolución por la que se publique dicha calificación. Los aspirantes calificados como «no apto provisional» que no soliciten la revisión en el plazo señalado y aquellos que, tras la revisión practicada, vean confirmada dicha calificación, serán definitivamente declarados como «no apto», quedando apartados del proceso selectivo".

e) "Para la realización de las revisiones de las calificaciones se constituirán Juntas de Revisión, dependientes del Presidente del Tribunal de Selección y compuestas por titulados en psicología. En éstas, tras estudiar la documentación generada en las entrevistas personales y oír a los interesados, se emitirán propuestas para la calificación definitiva".

f) "Las calificaciones de la entrevista personal serán expuestas en el lugar de realización de la misma y su publicación oficial lo será en la Intranet corporativa de la Guardia Civil y en la dirección de Internet a que se hace referencia en la base 3,2."

Asimismo, y de conformidad con lo dispuesto en esta base 8.2. de la convocatoria, el citado informe ha de explicitar la formación y competencias tanto de los dos Oficiales evaluadores de la entrevista como de los tres Oficiales psicólogos pertenecientes a la Escala Facultativa Superior, miembros de la Junta de revisión que efectuaron la solicitada por el hoy recurrente en fecha 13 de septiembre de 2016 con relación a su entrevista personal del anterior día 11 de septiembre.

Finalmente en el apartado 7.9 de la convocatoria se regula la calificación de la entrevista personal y se dispone que :*"Los órganos de apoyo que realicen la prueba de entrevista emitirán una propuesta de calificación al Tribunal de Selección , quien calificará la Prueba de Entrevista Personal como " apto" o " no apto provisional" . Los calificados de " no apto provisional" podrán solicitar al Tribunal de Selección y en el plazo que determine la Resolución por la que se publique dicha calificación que se lleve a efecto otra entrevista individual por parte de otro órgano asesor diferente , que emitirá , igualmente , una propuesta de calificación .*

En el apartado 7.10 de la convocatoria se regula *que el Tribunal de Selección :"* a la

vista de ambas propuestas y , tras estudiar la documentación generada durante el proceso selectivo publicará la calificación definitiva . No obstante en los casos que estime procedente, podrá recabar los documentos , antecedentes e informes que sean necesarios y practicar las actuaciones que estime oportunas para la toma de decisión” . Los aspirantes calificados como "no apto provisional" que no soliciten la segunda entrevista en el plazo señalado, serán definitivamente declarados como " no aptos" por el Tribunal de Selección, quedando apartados del proceso selectivo" .

No podemos olvidar pues que la entrevista personal tal como esta regulada esta destinada ni mas ni menos “ *a contrastar y ampliar los resultados de las pruebas psicotécnicas, así como valorar que el candidato presenta, en grado adecuado, las competencias y cualidades necesarias para superar el periodo académico y poder desempeñar los cometidos y responsabilidades que le sean encomendados con su incorporación a la Escala de Cabos y Guardias*”, y que a su vez se enmarca en la previsión que contempla el artículo 35 de la Ley 29/2014,de 28 de noviembre , de Régimen del Personal de la Guardia Civil, que al regular los sistemas de selección para ingreso en los centros de formación dispone en su apartado 2º que “*en la fase de oposición, las pruebas a superar serán adecuadas al nivel y características de la enseñanza que se va a cursar y al ejercicio de los cometidos y facultades profesionales correspondientes*”, añadiendo a continuación que “*asimismo, tendrán como objetivo facilitar la posterior integración de los aspirantes en la Guardia Civil y acreditar las aptitudes psicofísicas necesarias para cursar los respectivos planes de estudios*”.

A mayor abundamiento podemos reseñar que esta entrevista personal no constituye una novedad exclusiva para el ingreso en el Cuerpo de la Guardia Civil, pues el artículo 61.5 de la Ley 7 /2007 ,de 12 de abril, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, disponía en su artículo 61.5,a propósito de los sistemas selectivos, que “*para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de períodos de prácticas, con la exposición curricular de los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas*”, previsión actualmente recogida en idéntico artículo del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015,de 30 de octubre.

Por lo demás y respecto de la fundamentación de los motivos que nos interesan, la base 12.1 de la convocatoria, asumida–se insiste –por el recurrente al tomar parte en las pruebas selectivas convocadas, disponía que “*la motivación de los actos que se dicten durante el proceso selectivo se realizará, con carácter general, conforme a lo dispuesto en el artículo 54.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, excepto en los casos explícitamente detallados en la presente resolución para los que se exija resolución motivada*”. Y precisamente el artículo 54.2 de la Ley 30/1992,al que se remite la base transcrita (12.1), determina que “*la motivación de los actos que pongan fin a los procedimientos selectivos y de concurrencia competitiva se realizará de conformidad con lo que dispongan las normas que regulen sus convocatorias, debiendo, en todo caso, quedar acreditados en el procedimiento los fundamentos de la resolución que se adopte*”,

QUINTO.- Constituye el objeto del presente recurso contencioso-administrativo, conforme así resulta del escrito de su interposición, la resolución del General Jefe de Enseñanza de la Guardia Civil de fecha 30 de noviembre de 2016 por la que se desestima el recurso de alzada interpuesto contra la resolución de 13 de septiembre de 2016 del Tribunal de Selección de las pruebas selectivas para el ingreso directo, por el sistema de concurso-oposición, en los centros docentes de formación para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias Civiles del Cuerpo de la Guardia Civil convocadas por resolución 160/38 057 /2016 de 26 de abril, de la Dirección General de la Guardia Civil, que declaró no apto al hoy recurrente en la fase de entrevista personal.

Pues bien, atendiendo a esas bases de la convocatoria asumidas por el recurrente y que son la ley del proceso selectivo, y sin olvidar la obligación legal de acreditar los fundamentos de la resolución según el artículo 35 de la LPACAP , y según la documentación remitida en el expediente, pues no se ha aportado ninguna en período de prueba , vemos que no constan ni el Acta de dicha entrevista personal al parecer celebrada el 11 de septiembre de 2016 ni el de la Junta de revisión, ni el contraste de resultados del dialogo, de la batería de tests o de las preguntas de la fase de entrevista situacional del recurrente, ni la documentación que haya generado la entrevista, ni el ajuste de las respuestas al perfil competencial en los 8 aspectos a valorar de la entrevista personal- estableciéndose una conclusión del Tribunal de Selección, en el apartado " Integración de Resultados" que , no se sabe de dónde se extrae en lo esencial, y que fundaba una propuesta de calificación de la prueba psicotécnica como " no apto" suscrito ex post por la capitán doña _____ el 13 de febrero de 2017, pero con apoyo en el parecer de dos Psicólogos Entrevistadores , Capitán y Comandante, que como asesores especialistas de apoyo, valoran con relación al actor como deficitarias tan solo 4 de ellas: las competencias en valores institucionales, adecuación a normas y principios morales, motivación y autocontrol. Haciendo referencia según informe ex post de la capitán doña _____, a unas indicadores observables objetivados para apreciar la adecuación del aspirante al perfil de competencias profesionales , pero que no se plasman en las bases del proceso selectivo , ni se recogen en ninguna Memoria o Manual del Entrevistador, ni a priori por el tribunal de selección.

Tampoco obra entre esta documentación algún otro Informe de Aptitud de algún Asesor del Tribunal para la prueba de Entrevista Personal celebrada el día 11 de septiembre de 2016; resultando tras las conclusiones de un informe ex post (13 de febrero de 2017) de la capitán doña _____, un resultado de propuesta de " No Apto" publicada por resolución de 27 de septiembre de 2016.

Ahora bien, pese a argumentarse por la Administración que se han ponderado las propuestas, y que se han tenido en cuenta diferentes indicadores objetivos como valores recogidos en la memoria técnica aprobada por el Tribunal y publicada en la convocatoria, así como la documentación generada en la entrevista personal....., lo cierto es que los datos en base a los cuales se ha otorgado la calificación definitiva de "No apto" no aparecen reflejados en las indicaciones y calificaciones concretas de los psicólogos entrevistadores de la entrevista ni en un hipotético informe de los tres asesores psicólogos de la Junta de revisión, que además no constan en el expediente. Ni -como ya avanzamos- de ningún otro Asesor que colaborase con el Tribunal.

Tan solo se justifican escuetamente las carencias en 4 de las 8 competencias con determinados rastros conductuales observados por los entrevistadores y asumidos por el Tribunal (ver informe de la capitán doña _____ de 13 de febrero de 2017 que los transcribe).

Esta Sección considera que el Tribunal de selección, al no valorar suficientemente el primer informe de los Oficiales psicólogos asesores de apoyo del Tribunal (solo lo transcribe), y no intentar siquiera, valorar lo mas mínimo el segundo de los informes de los tres psicólogos de la Escala facultativa superior miembros de la Junta de Revisión (también desfavorable e igual de valioso pues el segundo tiene igual peso, desde el punto de vista técnico y pericial , que el primero), no ha motivado entonces su resolución definitiva como regula el artículo 54 de la Ley 30/1992, ahora el 35 de la LPACAP , y la base 12.1 de la convocatoria , confirmando sin más los aspectos negativos de los informes del Capitán y Comandante entrevistadores de apoyo, y de esos otros tres psicólogos de la Escala Facultativa Superior miembros de la Junta de revisión, pero sin argumentar nada sobre ellos, debiendo hacerlo y estando en condiciones de hacerlo . Siendo evidente que tampoco se dió respuesta alguna entonces a las alegaciones del solicitante planteadas en fase de revisión del día 12 de septiembre de 2016, pues nada consta al respecto.

En consecuencia en este nuestro caso concreto es preciso valorar si la discrecionalidad técnica ampara la valoración del Tribunal de selección hasta el punto de no estar obligado a especificar el motivo por el que asume sin mas las calificaciones de los informes de 2 especialistas psicólogos de apoyo que intervienen en la entrevista personal o de los tres psicólogos de la Escala facultativa superior en la revisión. Sobre todo cuando no obra en el expediente ni el acta de la entrevista personal con las concretas preguntas y respuestas y la documentación generada en la misma, ni la memoria técnica con indicadores observables objetivos del Manual(se hace remisión expresa en la alzada al 1.2 c), al 2.2 c) y al 5.2 a) , ni el informe de ningún otro Asesor del Tribunal, ni la propuesta de los asesores, ni la revisión documentada por los tres oficiales psicólogos integradores de la Junta de revisión.

SEXTO.- Al respecto, la Sentencia de 29 de Enero de 2014 de la Sala tercera del TS que reproducimos en tanto en cuanto nos ilustra sobre la doctrina de la discrecionalidad técnica invocada por la Administración y el Abogado del Estado, manifiesta lo siguiente:

"El debido análisis de lo suscitado en los motivos de casación aconseja recordar, con carácter previo, la jurisprudencia sobre el significado y ámbito que ha de reconocerse a la llamada doctrina de la discrecionalidad técnica, y sobre las posibilidades que ofrece el control jurisdiccional frente a los actos de calificación especializada en los que se proyecta dicha doctrina, en especial en cuanto al nivel de motivación que les es exigible.

Esa jurisprudencia, procedente de este Tribunal Supremo (TS) y del Tribunal Constitucional (TC), está caracterizada por el permanente esfuerzo de ampliar al máximo y perfeccionar el control jurisdiccional previsto constitucionalmente frente a toda actuación administrativa (artículo 106.1 CE), y sus líneas maestras e hitos evolutivos se pueden resumir en lo que sigue.

1.- La legitimidad de lo que doctrinalmente se conoce como discrecionalidad técnica fue objeto de reconocimiento por la STC 39/1983, de 16 de mayo, que justificó y explicó su alcance respecto al control jurisdiccional con esta declaración:

"Pero no puede olvidarse tampoco que ese control puede encontrar en algunos casos límites determinados. Así ocurre en cuestiones que han de resolverse por un juicio fundado en elementos de carácter exclusivamente técnico, que sólo puede ser formulado por un órgano especializado de la Administración y que en sí mismo escapa por su propia naturaleza al control jurídico, que es el único que pueden ejercer los órganos jurisdiccionales, y que, naturalmente, deberán ejercerlo en la medida en que el juicio afecte al marco legal en que se encuadra, es decir, sobre las cuestiones de legalidad, (...)".

2.- La jurisprudencia inicial de esta Sala, desde el mismo momento del reconocimiento de esa discrecionalidad técnica, ya se preocupó en señalar unos límites para la misma, que vinieron a consistir en la aplicación también a ella de las técnicas de control que significan los elementos reglados, los hechos determinantes y los principios generales del derecho. Así lo hizo la STS de 5 de octubre de 1989, que se expresa así:

"Los órganos administrativos a quienes corresponde la valoración de las pruebas de acceso a la función pública gozan de un cierto margen de discrecionalidad en la apreciación de las pruebas, que incluso merece la calificación de técnica no revisable jurisdiccionalmente en lo que se refiere a los juicios que la Administración emita acerca de la apreciación de los méritos aportados o ejercicios realizados, pero ello no excluye el que los Tribunales puedan controlar la concurrencia de los límites generales jurídicamente impuestos a la actividad discrecional no técnica de la Administración que se refieren a la competencia del órgano, procedimiento, hechos determinantes, adecuación al fin perseguido y al juego de los principios generales del derecho, entre los que, en estos casos, cobran especial interés los de mérito y capacidad expresamente señalados al efecto por el artículo 103 CE".

3.-La evolución jurisprudencial posterior, en aras de perfeccionar el control jurisdiccional y definir los espacios donde este control puede operar con normalidad, completó y aclaró esos límites inicialmente enunciados mediante la distinción, dentro de la actuación de valoración técnica, entre el "núcleo material de la decisión" y sus "aledaños".

El primero estaría representado por el estricto dictamen o juicio de valor técnico, y los segundos (los aledaños) comprenderían, de un lado, las actividades preparatorias o instrumentales que rodean a ese estricto juicio técnico para hacerlo posible y, de otro, las pautas jurídicas que también son exigibles a dichas actividades.

Esas actividades preparatorias o instrumentales serían las encaminadas a delimitar la materia que vaya a ser objeto de ese juicio técnico, a fijar los criterios de calificación que vayan a ser utilizados y a aplicar individualizadamente dichos criterios a cada uno de los elementos materiales que constituyan el objeto de la valoración; esto es, serían los pasos que resultan necesarios para llegar a la estimación cualitativa finalmente contenida en el estricto juicio técnico.

Y esas pautas jurídicas estarían encarnadas por el derecho a la igualdad de condiciones que asiste a todos los aspirantes, por la necesidad de que el criterio de

calificación responda a los principios de mérito y capacidad y por el obligado cumplimiento también del mandato constitucional de interdicción de la arbitrariedad.

La anterior distinción está presente en la *STC 215/1991, de 14 de noviembre*, como también en numerosas sentencias de esta Sala (entre otras, en las *SsT.S. de 28 de enero de 1992*, recurso 17267/1990 ; de *11 de diciembre de 1995* recurso 13272/1991 ; de *15 de enero de 1996*, recurso 7895/1991 ; y *1 de julio de 1996*, recurso 7904/1990).

A continuación añade dicha sentencia del TS los avances de esa doctrina afirmando:

" 4.- Un punto más en esa línea evolutiva de la jurisprudencia lo representa la necesidad de motivar el juicio técnico.

Como ya se ha puesto de manifiesto, uno de los aledaños de ese juicio técnico está representado por la obligación de cumplir el mandato constitucional (artículo 9.3 CE) de la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos y, en el criterio de este Tribunal Supremo, ese cumplimiento conlleva la necesidad de motivar el juicio cuando así sea solicitado por algún aspirante o cuando sea objeto de impugnación.

Así se expresa también la STS de 10 de mayo de 2007, recurso 545/2002 :

"(...) Tiene razón el recurso de casación en que la sentencia de instancia no enjuició correctamente la cuestión de fondo que le fue suscitada y en la infracción del artículo 24 de la Constitución que con ese argumento se denuncia.

La doctrina de la discrecionalidad técnica con que la Sala de Zaragoza justifica principalmente su pronunciamiento no ha sido correctamente aplicada; y no lo ha sido porque, en relación a la actuación administrativa para la que se ha hecho esa aplicación, no se ha observado el límite constitucional de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos (artículo 9.3 CE).

Como es bien sabido, dicha 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".

5.-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 se ha declarado que ese contenido debe cumplir al menos estas principales 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) expresar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado que otorga la preferencia a un candidato frente a los demás.

Son exponente de este último criterio jurisprudencial los recientes pronunciamientos de este Tribunal Supremo sobre nombramientos de altos cargos jurisdiccionales (STS de 27 de noviembre de 2007 , recurso 407/2006), sobre concursos de personal docente universitario (STS de 19 de mayo de 2008, recurso 4049/2004) y sobre convocatorias del Consejo General del Poder Judicial para puestos en sus órganos técnicos (STS de 10 de octubre de 2007, recurso 337/2004).

SEPTIMO.- La aplicación de la doctrina jurisprudencial anterior hace que sí merezca ser acogido ese reproche de falta motivación de la calificación aplicada al recurrente en la parte de entrevista personal del tercer ejercicio de la fase de oposición del procedimiento selectivo litigioso, y mas en concreto en la fase de revisión de la misma.

Lo primero que debe afirmarse al respecto es que, en todo procedimiento selectivo, cualquier aspirante afectado por ellas tiene derecho a que le sea comunicada la motivación de las calificaciones y puntuaciones que hayan sido aplicadas por Tribunal Calificador, y esa comunicación es obligada para la Administración tanto cuando le haya sido solicitada por dicho aspirante, como cuando este haya planteado su impugnación contra esas calificaciones y puntuaciones.

Y lo anterior conlleva que, una vez planteada esa impugnación (como aquí aconteció en revisión y en alzada), no basta para considerar motivada la controvertida calificación con remitirse referencialmente, en un informe hecho a posteriori, a la valoración de los dos psicólogos asesores especialistas de apoyo (Capitán y Comandante) y consecuentemente comunicar el resultado principal de NO APTO en que haya sido exteriorizada; pues es necesario que la justificación o explicación que es inherente a la necesaria motivación incluya estos tres elementos inexcusables: (a) el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; b) los singulares criterios de valoración cualitativa que se han seguido para emitir el juicio técnico; y (c) las concretas razones por las que la aplicación de esos criterios valorativos conducen, en el ejercicio realizado por cada aspirante, a la concreta puntuación y calificación aplicada.

Debe añadirse, en apoyo y como complemento de lo anterior, que, faltando una motivación que incluya tales elementos, pues ya hemos analizado y concluido que no lo cubre el informe *ex post* de la capitán doña _____ de fecha 13 de febrero de 2017 (folios 44 y ss.), 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.(...)."

Tras pasados estos presupuestos doctrinales del T.S. -expuestos anteriormente- a nuestro caso, vemos que efectivamente en la convocatoria no se establecen unos

criterios o parámetros que permitan entender que los miembros del órgano de apoyo evaluador especialistas en psicología tengan que ejercer una potestad reglada, tan solo se refiere a una Memoria Técnica o Manual con unos indicadores objetivos que no constan en el expediente de ninguna forma.....pero a los que se hace referencia en alzada. Y este es también el criterio del Tribunal Supremo que se ha manifestado respecto de una convocatoria muy similar, de acceso al Cuerpo Nacional de Policía, en el sentido de que deben proporcionarse unos datos mínimos respecto de la evaluación realizada (sentencia del TS de 29 de enero de 2014, la nº 2014/1292).

Igualmente son exponente de este último criterio jurisprudencial los múltiples pronunciamientos de este Tribunal Supremo sobre nombramientos de altos cargos jurisdiccionales (STS de 27 de noviembre de 2007 , recurso 407/2006), sobre concursos de personal docente universitario (STS de 19 de mayo de 2008, recurso 4049/2004) y sobre convocatorias del Consejo General del Poder Judicial para puestos en sus órganos técnicos (STS de 10 de octubre de 2007, recurso 337/2004):

“En conclusión, esa ausencia de motivación concurre en el actual caso, porque el expediente y las actuaciones judiciales demuestran, y la Administración así lo viene a reconocer en sus comunicaciones, de un lado, que no se plasmaron en ningún lugar las preguntas que en la entrevista personal fueron formuladas al recurrente, como tampoco sus respuestas; y, de otro, que faltan igualmente los criterios cualitativos seguidos para aplicar a cada uno de los factores que fueron considerados en la entrevista esos conceptos de "adecuado" o "no adecuado" que permitió determinar la puntuación parcial correspondiente e dichos factores para así llegar a la calificación global de la entrevista como NO APTO.”

Resulta evidente que en nuestro caso ante la única motivación de la resolución plasmada en el informe de la Capitana Sra. _____ de los folios 44 a 48 y lo recogido en el recurso de alzada (folios 52 y ss.del expediente), no se han explicado las razones de ese juicio técnico que expresamente fueron demandadas – al menos planteadas en la revisión de la calificación y en la alzada- y que habrían de exteriorizar suficientemente ese juicio técnico de NO APTO.

En efecto, no ha habido ni acta de la entrevista personal ni de la reunión de la junta de revisión, ni consta tampoco la documentación generada en las mismas, recogiendo al efecto puntuaciones y resultados de los tests por escrito; documentación tan necesaria que ha de ser remitida a la Junta de revisión para su examen (base 8.2); ni se ha aportado al menos la propuesta de los entrevistadores asesores o del órgano de apoyo especializado dirigidas al Tribunal, ni ningún otro elemento de juicio, pese a estar recogidos como obligatorios en la base 8.2 de la convocatoria , con el resultado final de la entrevista, para la que ha de remitirse al Tribunal la adecuada propuesta por los asesores y por la Junta de revisión.

Y 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 por el Tribunal.

OCTAVO.- Dicho criterio debe ratificarse a la luz de la doctrina emanada de la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de mayo de 2016 (casación 1785/2015) en relación con la resolución 160/38048/2013 , de 11 de junio, de la Subsecretaría de defensa, para el ingreso en los centros docentes de formación de la Guardia Civil , para

la incorporación a la escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil . Dicha Sentencia analiza el significado y ámbito que ha de reconocerse a la llamada doctrina de la discrecionalidad técnica, y sobre las posibilidades que ofrece el control jurisdiccional frente a los actos de calificación especializada en los que se proyecta dicha doctrina, en especial en cuanto al nivel de motivación que les es exigible para determinar el incumplimiento del requisito de motivación sobre la base de los siguientes argumentos:

"La aplicación de la doctrina jurisprudencial anterior al actual caso litigioso hace que sí merezca ser acogido ese reproche de falta motivación de la calificación aplicada a la recurrente en la prueba de entrevista personal de la fase de oposición del procedimiento selectivo litigioso, pues así resulta, por lo que seguidamente se explica, de esos informes de la Administración que antes se transcribieron.

En esos informes se indica que en la prueba psicotécnica [que según la base 6.1.4 de la convocatoria consta de dos partes: (a) aptitudes intelectuales y (b) perfil de personalidad], la ponderación de los test de inteligencia y de las escalas específicas que evalúan la capacidad de aprendizaje, análisis, razonamiento y potencial cognoscitivo, arrojaron como resultado para el recurrente, en una escala de valoración de cero a quince puntos, una puntuación de 8,6709 a la que corresponde una puntuación centil de 64.

También se dice que, en la segunda parte referida al perfil de personalidad, no se observan puntuaciones significativas que se aproximen o superen los "criterios de no aptitud" establecidos por los vocales psicólogos miembros del tribunal.

En dichos informes se dice también que la entrevista personal se efectuó para contrastar y ampliar los datos anteriores, y que fue en esta entrevista en la que, en la evaluación de la adecuación del candidato al perfil profesional, se constató un resultado deficitario en las distintas competencias que el informe de 23 de octubre de 2013 enumera.

Mas 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 genéricos que no expresan las expresiones o conductas del demandante de los que son deducidos, ni los criterios que son seguidos para llegar a dicho resultado valorativo de déficit en las competencias".

Precisamente en la Sentencia reproducida se consideró que concurría la ausencia de motivación porque las actuaciones demostraban que no se habían plasmado las preguntas que en la entrevista fueron formuladas a la recurrente ni las respuestas de la misma, y porque faltaban los criterios cualitativos seguidos para aplicar a cada uno de los factores que fueron considerados en la entrevista esos conceptos de "adecuado" o "no adecuado" que permitió determinar la puntuación parcial correspondiente e dichos factores para así llegar a la calificación global de la entrevista .Y estas conclusiones se pueden traspasar totalmente al caso que examinamos por ser parecido.

De forma que, al no estar apoyada esta valoración en datos objetivos que ofrecer al recurrente ni a este órgano judicial, es por lo que no procede considerar que esta

valoración esté fundada.

NOVENO.-Por lo demás , y asumida la falta de motivación en las resolución que analizamos, no podemos olvidar que la parte actora aportó un informe pericial-psicológico e instó la práctica de una confirmación y ratificación de la prueba pericial en esta sede designándose especialistas en psicología clínica que así emitieron informe en base a las pruebas específicas que desarrollaron.

Sin embargo siendo esto cierto, y siendo cierto también el carácter del informe favorable a la selección del actor en un extensa exposición de fecha 15 de febrero de 2017 íntegramente transcrita en la demanda , no obstante, no consta que estos peritos tengan o hayan tenido relación o conocimiento especial con el cuerpo de la Guardia Civil ni que en su estudio se haya verificado el funcionamiento del Cuerpo ni del concreto empleo de cabo o guardia para el que se convoca el proceso.

En efecto, es preciso tener en cuenta que en este caso concreto se ha practicado prueba pericial. Y dicha prueba ha de ser valorada conforme al *artículo 348 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil* aplicable supletoriamente a esta Jurisdicción conforme a lo dispuesto en la *disposición adicional primera de la Ley 29/1998, de 13 de julio* , reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa según el cual « El Tribunal valorará los dictámenes periciales según las reglas de la sana crítica .» como recuerda la *Sentencia de esta Sala, de su Sección primera de fecha 16 de noviembre de 2015, rec. 407/2015* , en tema semejante : " *Este mandato supone no que la Ley rehúya en absoluto indicar cómo deben apreciar y valorar los dictámenes periciales, sino sola y exclusivamente que, de un lado, renuncia a atribuir a éstos en abstracto una determinada eficiencia, esto es, a someterla a un régimen de prueba tasada; y, de otro, que omite suministrar a aquéllos unos criterios precisos de acuerdo con los cuales formar su convicción, limitándose a fijar unas pautas genéricas de conducta y aún cuando el Juez no disponga de los conocimientos técnicos especializados que le proporciona el perito no es lo mismo no saber hacer lo que hace el perito, que apreciar luego sus argumentos, puesto que el que no sabe hacer una cosa, puede, sin embargo, criticarla, Este análisis crítico tanto puede alcanzar a los aspectos «no técnicos del dictamen pericial» cuanto, pese a su mayor dificultad, a «las máximas de experiencia técnica proporcionadas por el perito». Resulta conforme con estos criterios que a la hora de valorar los dictámenes periciales se preste una atenta consideración a elementos a) la cualificación profesional o técnica de los peritos; b) la magnitud cuantitativa, clase e importancia o dimensión cualitativa de los datos recabados y observados por el perito; c) operaciones realizadas y medios técnicos empleados; y, en particular, d) el detalle, exactitud, conexión y resolución de los argumentos que soporten la exposición, e) la solidez de las deducciones; sin que, en cambio, parezca conveniente fundar el fallo exclusivamente en la atención aislada o exclusiva de sólo alguno de estos datos”.*

Desde esa perspectiva fáctica esta Sección, ha de seguir la doctrina civil , según recordaba recientemente la Sala Civil del Tribunal Supremo en sentencia 145/2016, de 10 de marzo, Rc. 2402/2013 : «*Reiteradamente se viene pronunciando la jurisprudencia (SSTS de 25 de marzo de 2013, Rc. 1810/2010 ; 30 de abril de 2013, Rc. 2148/2010) en materia de carga de la prueba en relación con el apartado 2 del art. 217 LEC, que ha venido señalando que es el recurrente el que ha de acreditar que se ha producido una incorrecta valoración de sus competencias y cualidades*

necesarias para el buen desempeño de los cometidos y responsabilidades que le sean encomendadas con su incorporación a la Escala de Suboficiales y, analizando la pericial practicada en cada litigio, entendíamos que los informes carecían del suficiente rigor técnico para desvirtuar el criterio de valor del emitido por el órgano asesor y por la Junta de revisión pues, teniendo en cuenta la convocatoria, quien realiza la entrevista la dimensiona desde su posición dentro del Cuerpo y sobre la base de unos específicos cometidos a desarrollar en situaciones concretas del empleo que nada tiene que ver con las propias de la Escala de Suboficiales”.

En este supuesto concreto, y según consta, las Sras. Peritos Doña _____ y Doña _____, son Psicólogo industrial y jurídico respectivamente. No consta experiencia específica de las Peritos de parte en la valoración de capacidades específicas en el marco de la Guardia Civil , con la específica exigencia que este Cuerpo conlleva . En concreto, figura Doña _____ como Postgrado en Psicología industrial, Posgrado en Psicología Clínica y en Psicología social y Master en Psicología clínica y en RRHH ;y Doña _____ adscrita al turno del Colegio de Psicólogos como Psicólogo Jurídico, y miembro de la asociación de Peritos colaboradores con la Administración de Justicia de la CAM. Colaborador con gerencia de Administración de Justicia y miembro de la Unión profesional.

El resultado de las pruebas realizadas por dichas Sras. Peritos al aquí recurrente ofrecen unos datos favorables para el actor en relación a determinados conceptos, como son el ...*autocontrol ,el que el actor sepa establecer relaciones y comunicarse, que sea competente en la negociación , que esté cualificado para el trabajo en equipo, que respeta los “Valores Institucionales” y de “Atención a las normas” ,que tiene “Conformidad” con un Percentil 88 y “Atención a las normas” con un Decatipo 6, que ostenta “Benevolencia” con Percentil 76 e “Inteligencia emocional, que tiene valores de abnegación y compañerismo, implicación, compromiso, responsabilidad, respeto, profesionalidad, compañerismo e interiorización de los valores propios de su cuerpo; y que la motivación viene validada por diversas competencias ya expuestas y por la reiterada preparación y presentación a las pruebas de acceso al Cuerpo de la Guardia Civil.....”* ,cualidades entre otros muchos aspectos que se detallan. No podemos olvidar que terminan diciendo las peritos- Psicólogas de la parte actor que.... *“De cuanto antecede se desprende de forma incuestionable que la calificación como no apto del recurrente, resultaría contraria a derecho, procediendo anular la resolución objeto de recurso”.*

Pero al tener singulares características el Cuerpo de la Guardia civil al que pretende el actor acceder, fundadas en las responsabilidades que asumen sus funcionarios, este Tribunal considera que no es suficiente una pericial de Técnicos en Psicología con una sobrada preparación para emitir valoraciones en esta materia con carácter general , o en todo caso , respecto de los Recursos Humanos en el ámbito empresarial en el que siendo cierto que el trabajador asume responsabilidades también lo es que no tienen la misma naturaleza que las que asume un funcionario del Cuerpo de la Guardia Civil que es un Instituto Militar con naturaleza de Fuerza o Cuerpo de Seguridad del Estado. Sería en consecuencia tanto como que este Tribunal sustituyera el criterio del de selección en base a un informe técnico que no es el que la Ley 29/2014 considera que debía realizarse ni al que se establece en las bases de la convocatoria, o lo que es lo mismo, un informe técnico pericial puede utilizarse para intentar evidenciar errores, insuficiencias o una evaluación desacertada, pero este Tribunal considera que no puede

suplir el informe técnico del órgano competente del Cuerpo para evaluar a quien pretende acceder al Cuerpo y menos que , en base a este informe, que no es el previsto legalmente , este Tribunal conceda la plaza al recurrente.

No se cuestionan pues en modo alguno las conclusiones que el Informe recoge, pero no obstante tampoco consta experiencia específica de los Peritos en el marco del Cuerpo de la Guardia Civil , ámbito con exigencias muy concretas. Ahora bien, la prueba practicada sin embargo, ofrece un punto de partida razonable, que permite cuestionar si efectivamente los datos recogidos en la resolución impugnada en relación con la entrevista personal son suficientemente motivados.

Sin perjuicio de tener en cuenta la especialidad de los órganos técnicos de la Guardia Civil , y miembros del Tribunal Calificador, lo cierto es que en este caso, repetimos, no se aportan las actas concretas, ni las propuestas de los asesores, ni el junta de revisión, ni un Informe del Tribunal suficientemente esclarecedor de las conclusiones recogidas, dada la situación planteada ante la inicial calificación de no apto provisional. En esta situación, la motivación no puede considerarse suficiente como para concluir con la corrección de la decisión, teniendo en cuenta que los datos aportados en el Informe pericial aportado por la actora son absolutamente contradictorios con los constatados en la resolución impugnada. No se aporta otra prueba por la Administración demandada en el curso de este proceso, pero la Sala entiende que a la vista de los datos de la entrevista personal y de los aportados en el Informe pericial es preciso motivar de manera adecuada la decisión sobre la reiterada prueba. En este caso, se echa en falta el contenido de las actas y una explicación de las pautas seguidas para adoptar la decisión de NO APTO por parte del Tribunal y ello contrasta con los datos que se recogen en el informe pericial de parte, cuyas conclusiones han de ser tenidas en cuenta y motivar de manera adecuada la conclusión del Tribunal de Selección,

Además esta doctrina se ha aplicado a otros procesos selectivos para acceso a diversos Cuerpos con ocasión de revisar los actos de los tribunales calificadores como sucede en la Sentencia de 25 de Octubre de 2016, ya reseñada más arriba .En suma, aun cuando en ella el empleo es diferente, el criterio debe ser asumido y acatado toda vez que los citados criterios no aparecen preestablecidos en la convocatoria objeto de examen ni se ofrecen las respuestas a las cuestiones que suscita,

Por lo que, como concluyó el Alto Tribunal en alguna sentencia, procede estimar la pretensión del recurrente en el sentido de que aunque no se le declare en esta resolución judicial apto en la entrevista personal ni el derecho a que continúen para él las restantes fases del procedimiento selectivo, sin embargo si se le ha de motivar el resultado sobre su aptitud en dicha entrevista, con relación a las alegaciones planteadas en la revisión, motivación suficiente que comprenda los datos a que se hace referencia en la Jurisprudencia aplicada, es decir, expresar el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; consignar los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico; y expresar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado que otorga la preferencia a un candidato frente a los demás.

DECIMO.-En el presente caso resulta de total aplicación esta doctrina por cuanto la única motivación que se ha incluido en la resolución ha sido la referencia a que se han cumplido todas las disposiciones y la memoria técnica de la convocatoria que regulan la

entrevista personal, haciendo expresa mención de que en las mismas no se exige mas motivación que la del artículo 54 de la Ley 30/1992.

Así debe concluirse por cuanto el Tribunal calificador, cuando se solicita la revisión de la calificación por el actor, no facilita al recurrente la información que permita considerar que no se ha vulnerado el principio de interdicción de la arbitrariedad por la Administración que, respecto del juicio técnico o pericial, se ha identificado con las exigencias consistentes en (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 que otorga la preferencia a un candidato frente a los demás.

Dicho de otro modo, la aplicación de esa doctrina jurisprudencial que antes se recordó, sobre las exigencias que ha de reunir la motivación que resulta obligada para que pueda considerarse correctamente cumplida, exigía lo siguiente: (a) establecer con anterioridad a la entrevista los criterios que se siguen para apreciar la existencia o no de déficit en cada una de las competencias que son 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; (b) detallar las concretas respuestas que fueron ofrecidas por el aspirante y las conductas que en él fueron apreciadas en la prueba de la entrevista personal; y (c) explicar por qué esas respuestas y conductas concretamente ponderadas en el aspirante encarnan de manera positiva o negativa los criterios de evaluación que han de aplicarse.

Y faltando el último apartado del proceso de motivación, se ha de estimar este recurso por lo menos parcialmente como luego diremos. Así ha de ser 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. Es por ello que debe emitirse un pronunciamiento de infracción del principio de motivación de los actos administrativos, y, en definitiva, de la interdicción de arbitrariedad vedada en el artículo 9.3 de la Constitución Española motivo suficiente para declarar la nulidad de las resoluciones recurridas.

No obstante lo cual no puede estimarse totalmente el recurso –como antes avanzamos– por cuanto lo cierto es que a este Tribunal no se le ha facilitado una prueba pericial de técnicos expertos en este tipo de concursos del Cuerpo lo que resulta determinante para revisar la conformidad o no a Derecho de las resoluciones recurridas ya que la finalidad

de la entrevista personal, en términos literales de la base 6.1.6 de la convocatoria, es determinar *“si el candidato presenta, en grado adecuado, las competencias y cualidades necesarias para superar el periodo académico y poder desempeñar los cometidos y responsabilidades que le sean encomendados con su incorporación a la Escala de Cabos y Guardias .”*.

Sin embargo, no puede la Sala concluir con la absoluta relevancia de la prueba pericial, y considerar acreditada la superación de la entrevista personal, sino que debe estimar en parte el recurso, y retrotraer actuaciones para que se adopte la decisión que proceda sobre el resultado de la reiterada entrevista personal motivando suficientemente aquélla y explicando suficientemente las conclusiones obtenidas. El Tribunal de Selección es el órgano que debe adoptar la decisión, pero la misma debe motivarse suficientemente y explicar los datos tenidos en cuenta, y en todo caso, con la valoración que se realice, debe llegarse a una conclusión motivada y explicando las razones exactas de la decisión, porque la adoptada se considera falta de motivación en este caso en el que solo constan los datos recogidos en la resolución dictada en la alzada y en un informe posterior, insuficientes a criterio de la Sala para motivar la calificación de no apto.

Por lo tanto se aprecia que hay una ausencia total de elementos para determinar si la evaluación en la entrevista personal del actor fue correcta sin que la pericial aportada supla con eficacia la falta de información de los órganos competentes del Tribunal para realizarla, y es por ello que procede estimar parcialmente el recurso ordenando retrotraer las actuaciones al momento inmediatamente anterior a aquel en que se emitieron los resultados provisionales para que se emita nueva resolución incluyendo una motivación suficiente que comprenda los datos a que se hace referencia en la Jurisprudencia aplicada, es decir, expresar el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; consignar los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico; y expresar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado que otorga la preferencia a un candidato frente a los demás.

Por todo lo cual, y porque además el actor ha acreditado además un dato relevante , y es que en dos convocatorias anteriores iguales a la presente (Resolución 160/38048/2013, de 11 de junio y Resolución 160/38043/2014, de 20 de mayo) fuera declarado APTO en la fase de entrevista personal, procede estimar parcialmente el recurso en la forma expuesta.

Con toda esta situación, la conclusión ha de ser la desestimación parcial del recurso.

DECIMOPRIMERO.-Ante esta estimación parcial procede imponer las costas a cada parte respecto de las causadas a su instancia y las comunes por mitad, a tenor del *artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa* .

VISTOS los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación :

FALLAMOS

Que **DEBEMOS ESTIMAR y ESTIMAMOS parcialmente** el presente recurso contencioso-administrativo nº 0000 promovido por el Procurador de los Tribunales Sr. Freixa Iruela, en nombre y representación de **D. _____**, contra la resolución evacuada por el General Jefe de Enseñanza de fecha 30 de noviembre de 2016, por la que se desestima el recurso de alzada, interpuesto por esta parte el 6 de octubre de 2016 contra la Resolución de fecha 11 de septiembre de 2016, por la que el Tribunal de Selección hace público el resultado obtenido por los aspirantes que han participado el día de la fecha en la prueba de entrevista de personal, contra la Resolución de fecha 13 de septiembre de 2016, por la que el Tribunal de Selección, hace público el resultado obtenido por los aspirantes que han participado el día 13 de septiembre de 2016 en la Revisión de la calificación de la prueba de entrevista personal y contra la Resolución de fecha 27 de septiembre de 2016, por la que el Tribunal de Selección hace público al resultado final obtenido por los aspirantes convocados a las pruebas de aptitud psicofísica en las pruebas selectivas para el ingreso por acceso directo en el centro de formación de la Guardia Civil para la incorporación a la Escala de Cabos y guardias del Cuerpo; por lo que, debemos declarar y declaramos que dichas resoluciones **NO son ajustadas a Derecho** y, en consecuencia, las revocamos.

Declarando el derecho del actor a que con retroacción de actuaciones se emita nueva valoración en la que ,de acuerdo con lo expuesto en el fundamento decimo, se motive debidamente el resultado con expresa mención a los indicadores objetivos de la memoria , al informe-propuesta del órgano de apoyo asesor especialista y a la propuesta de los tres oficiales psicólogos de la Escala facultativa Superior de la Junta de Revisión, en cumplimiento de la base 8ª.2, que exprese el material o las fuentes de información sobre las que se va a operar el juicio técnico; consignar los criterios de valoración cualitativa que se utilizan para emitir el juicio técnico; y expresar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado que otorga la preferencia a un candidato frente a los demás. Es decir que se realice una valoración de la entrevista personal con plena libertad de criterio, y motivando adecuadamente la decisión que se adopte.

Con imposición de las costas a cada parte las generadas a su instancia y las comunes por mitad.

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

Dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sección, cuenta-expediente nº 2420-0000-93-0070-17 (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 2420-

0000-93-0070-17 en el campo “Observaciones” o “Concepto de la transferencia” y a continuación, separados por espacios, los demás datos de interés.

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

GABINETE JURÍDICO SUÁREZ-VALDÉS
IURISCONTENCIA S.L - CIF B84971100
C/General Rodrigo 6 Principal C
Edificio Germania - 28003 Madrid
Tel.: 91 164 99 61
www.suarezvaldes.es

Procedimiento Ordinario 70/2017

PUBLICACIÓN.- Dada, leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente D./Dña. M^a TERESA DELGADO VELASCO, estando la Sala celebrando audiencia pública en el día 17 de enero de 2018 de lo que, como Letrada de la Administración de Justicia, certifico.

NOTA: Siendo aplicable la Ley Orgánica 15/99 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y los artículos 236 bis y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los datos contenidos en esta comunicación y en la documentación adjunta son confidenciales, quedando prohibida su transmisión o comunicación pública por cualquier medio o procedimiento, debiendo ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de Justicia, sin perjuicio de las competencias del Consejo General del Poder Judicial previstas en el artículo 560.1.10 de la LOPJ