

STSJ de Castilla y León de 28 de abril de 2017, recurso 3/2016

*Criterios para dar validez a la entrevista efectuada en un proceso de selección por promoción interna (acceso al texto de la sentencia)*

Un aspirante por promoción interna para incorporarse a la escala de oficiales de la Guardia Civil **fue excluido del proceso de selección en la cuarta prueba, consistente en una entrevista personal**, por un supuesto déficit de algunas de las competencias requeridas. Había superado las tres primeras pruebas (de conocimientos, psicotécnica y de aptitud física).

El interesado recurrió judicialmente alegando vulneración de diversos preceptos constitucionales y de procedimiento administrativo, así como del espíritu de la *Ley 19/2013, de 9 de noviembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno*. **Obtuvo un pronunciamiento favorable del TSJ, que lo declara apto en esa prueba y le concede el derecho a continuar en el proceso** de selección, fundamentalmente por la incorrecta aplicación de la doctrina sobre discrecionalidad técnica, ampliamente referenciada.

La entrevista personal se dividía en una parte grupal y una individual, no alcanzando los mínimos en dos de las cinco competencias de la parte individual (gestión de conflictos y habilidades de comunicación). Por ello, **en la propuesta efectuada por el psicólogo entrevistador se consigna que no se confirman los resultados de la prueba psicotécnica, proponiendo declararlo "no apto"**. En dicha propuesta constaba una descripción de cómo se había desarrollado la entrevista, incluyendo la actitud y respuestas del entrevistado.

Posteriormente, **el asesor del tribunal efectuó en su informe de aptitud una valoración deficitaria de dos competencias más** aparte de las anteriores (mando y dirección, y cualificación profesional). La Junta de Revisión confirmó la no aptitud por déficits en las competencias de gestión de conflictos y habilidades de comunicación.

De acuerdo con lo anterior, **no se explica en los documentos de trabajo de ambos calificadores, con un soporte objetivo y debida justificación, por qué se llega a esos resultados, máxime cuando el asesor refleja valoraciones deficitarias en más competencias que el psicólogo entrevistador**. En los diferentes informes y documentos hay tan solo juicios subjetivos y genéricos que no señalan las expresiones o conductas del aspirante que son deducidos, ni los criterios seguidos para llegar al resultado valorativo. No hay adecuación a la jurisprudencia sobre los criterios de valoración de la entrevista que, se recuerda, da mayor peso a las pruebas de conocimientos. **La exclusión en fase de entrevista cumple el imperativo de interdicción de la arbitrariedad si está justificada y explicada con superior nivel de rigor y exigencia**.

A ello se añade que en la **prueba pericial judicial**, el psicólogo (que le hizo una entrevista no estructurada al recurrente) **subrayó que no se detectaban puntuaciones que hicieran pensar en déficits de comunicación y de gestión de conflictos**. Aclaró también que las pruebas para fuerzas de seguridad tienen una fiabilidad y seguridad del 99,5% y que el interesado **incluso estaba en unos parámetros muy altos**, por encima de la media. **Estas conclusiones coinciden en lo sustancial con las vertidas por los informes periciales de parte**. Por tanto, no cabe sostener que la declaración de no apto haya respondido a los cánones de razonabilidad y exclusión de arbitrariedad.