

STSJ de Castella i Lleó de 28 d'abril de 2017, recurs 3/2016

Criteris per donar validesa a l'entrevista efectuada en un procés de selecció per promoció interna (accés al text de la sentència)

Un aspirant per promoció interna per incorporar-se a l'escala d'oficials de la Guàrdia Civil **va ser exclòs del procés de selecció en la quarta prova, consistent en una entrevista personal**, per un suposat dèficit d'algunes de les competències requerides. Havia superat les tres primeres proves (de coneixements, psicotècnica i d'aptitud física).

L'interessat va recórrer judicialment al·legant la vulneració de diversos preceptes constitucionals i de procediment administratiu, així com de l'esperit de la *Ley 19/2013, de 9 de noviembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno*. **Va obtenir un pronunciament favorable del TSJ, que el declara apte en aquella prova i li concedeix el dret a continuar en el procés** de selecció, fonamentalment per la incorrecta aplicació de la doctrina sobre discrecionalitat tècnica, àmpliament referenciada.

L'entrevista personal es dividia en una part grupal i una individual. El recurrent no va assolir els mínims en dues de les cinc competències de la part individual (gestió de conflictes i habilitats de comunicació). Per això, **la proposta efectuada pel psicòleg entrevistador consigna que no es confirmen els resultats de la prova psicotècnica, i proposa declarar-lo "no apte"**. A l'esmentada proposta constava una descripció de com s'havia desenvolupat l'entrevista, incloent-hi l'actitud i les respostes de l'entrevistat.

Posteriorment, **l'assessor del tribunal va efectuar en el seu informe d'aptitud una valoració deficitària de dos competències més** a banda de les anteriors (comandament i direcció, i qualificació professional). La Junta de Revisió va confirmar la no aptitud per dèficits en les competències de gestió de conflictes i habilitats de comunicació.

D'acord amb això anterior, **no s'explica en els documents de treball d'ambdós qualificadors, amb un suport objectiu i la pertinent justificació, el per què d'aquells resultats, més quan l'assessor reflecteix valoracions deficitàries en més competències que el psicòleg entrevistador**. Els diferents informes i documents contenen només judicis subjectius i genèrics que no assenyalen les expressions o conductes de l'aspirant que es poden deduir, ni els criteris seguits per arribar al resultat valoratiu. No hi ha adequació a la jurisprudència sobre els criteris de valoració de l'entrevista que, es recorda, dona més pes a les proves de coneixements. **L'exclusió en fase d'entrevista compleix l'imperatiu d'interdicció de l'arbitrarietat si es troba justificada i explicada amb un nivell superior de rigor i exigència**.

Cal afegir que a la **prova pericial judicial**, el psicòleg (que va fer una entrevista no estructurada al recurrent) **va posar de manifest que no es detectaven puntuacions que fessin pensar en dèficits de comunicació i de gestió de conflictes**. Va aclarir també que les proves per a forces de seguretat tenen una fiabilitat i seguretat del 99,5% i que l'interessat **fins i tot estava en uns paràmetres molt alts**, per sobre de la mitjana. **Aquestes conclusions coincideixen substancialment amb les dels informes pericials de part**. Per tant, no és sostenible que la declaració de no apte respongui als cànons d'exclusió d'arbitrarietat i de ser raonable.