



Roj: **STSJ M 7929/2019 - ECLI:ES:TSJM:2019:7929**

Id Cendoj: **28079330062019100437**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Contencioso**

Sede: **Madrid**

Sección: **6**

Fecha: **12/06/2019**

Nº de Recurso: **1297/2017**

Nº de Resolución: **374/2019**

Procedimiento: **Procedimiento ordinario**

Ponente: **LUIS FERNANDEZ ANTELO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Sala de lo Contencioso-Administrativo

Sección Sexta

C/ General Castaños, 1 , Planta Baja - 28004

33009710

NIG: 28.079.00.3-2017/0024833

Procedimiento Ordinario 1297/2017

Demandante: D./Dña. Gregorio

PROCURADOR D./Dña. IRENE GUTIERREZ CARRILLO

Demandado: DIRECCION GENERAL DE LA GUARDIA CIVIL

Sr. ABOGADO DEL ESTADO

Recurso núm: 1297/2017

Ponente: Señor Luis Fernández Antelo

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Sección Sexta

SENTENCIA Núm.374

Ilmos. Sres.

Presidenta:

D^a. Angeles Huet Sande

Magistrados:

D^a. Cristina Cadenas Cortina.

D^a María Asunción Merino Jiménez

D. José Ramón Giménez Cabezón.

D. Luis Fernández Antelo

En la Villa de Madrid, a doce de junio de 2019



VISTO el presente **recurso contencioso-administrativo núm. 1297/2017** promovido por el Procurador doña Irene Gutiérrez Carrillo actuando en nombre y representación de Don Gregorio contra Resolución de 30 de octubre de 2017, del General Jefe de Enseñanza de la Subdirección General de Personal de la Dirección General de la Guardia Civil, 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 oportunos trámites prevenidos por la Ley Jurisdiccional, se emplazó a la parte demandante para que formalizase la demanda, lo que verificó mediante escrito en el que, tras exponer los hechos y fundamentos de Derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictase Sentencia acogiendo sus pretensiones y condenando a la Administración autora de la resolución recurrida, en los términos y extremos que obran en el suplico de la misma.

SEGUNDO. - El Abogado del Estado contestó a la demanda mediante escrito en el que suplicaba se dictase sentencia confirmatoria de la resolución recurrida.

TERCERO. - Habiéndose recibido el pleito a prueba, practicada ésta según obra en autos y declarado concluso el debate escrito, quedaron las actuaciones pendientes de señalamiento para votación y fallo cuando por turno le correspondiera, fijándose para ello la audiencia del día 14 de mayo de 2019.

CUARTO. - En la sustanciación del recurso se han observado las prescripciones legales.

VISTO siendo Ponente el Ilmo. Sr. D. Luis Fernández Antelo, que expresa el parecer de la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - El presente procedimiento tiene por objeto la desestimación expresa del recurso de alzada interpuesto por la recurrente contra resolución de 27 de junio de 2017, del Tribunal de Selección para el ingreso en la Escala de Suboficiales del Cuerpo de la Guardia Civil, haciendo públicos los resultados definitivos de las pruebas de entrevista personal.

El recurrente aduce, en sustancia, desconocimiento de los criterios de evaluación utilizados por los entrevistadores, falta de motivación e inadecuación de la conclusión, a la vista de su trayectoria como Guardia Civil. El Abogado del Estado, por el contrario, solicita la confirmación de las resoluciones recurridas, tras analizar y motivar la adecuación a Derecho de las resoluciones impugnadas.

SEGUNDO. - En materia de valor jurídico de las convocatorias en lo atinente al anuncio, desarrollo, resolución e impugnaciones de las pruebas selectivas para ascenso o promoción en la Guardia Civil, que el artículo 10.2 del Real Decreto 597/2002, de 28 de junio, por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso en los centros docentes de formación del Cuerpo de la Guardia Civil es taxativo cuando establece que "las bases de las convocatorias vinculan a la Administración, a los órganos de selección que han de juzgar las pruebas selectivas y a quienes participen en las mismas".

Tal vinculación es reiterada invariadamente por la jurisprudencia desde la pionera STS de 27 de junio de 1987, a cuyo FJ 3 se instauró la axiomática fórmula que identificaba las bases de la convocatoria con la "Ley del concurso que obliga a todos, concursantes, Tribunal y Administración". En similar sentido y más recientemente lo recuerdan las SSTS de 22 de mayo de 2012 (recurso de casación 2574/2011), 18 de febrero de 2015 (casación 3464/2013) o 15 de junio de 2016 (casación 1418/2016), resaltando que esta vinculación incluye a todos los intervinientes, tanto a la Administración y a sus órganos calificadoros como a los aspirantes.

A su vez, en materia de jurisprudencia sobre discrecionalidad técnica, ha lugar a recordar que según refiere el mismo Tribunal Constitucional, el único control que pueden ejercer los órganos de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa es el jurídico, "salvo que el recurrente acredite desviación de poder, carencia de cualquier justificación, arbitrariedad o error patente" por parte de los órganos técnicos administrativos (Sentencias 353/1993, de 29 de noviembre, o 40/1999, de 22 de marzo, citadas). Y es que, como ya había manifestado el Tribunal Supremo, los órganos jurisdiccionales no pueden convertirse en segundos tribunales calificadoros que sustituyan por sus propios criterios los que, en virtud de la discrecionalidad técnica, corresponden a los órganos administrativos, "lo que no impide la revisión jurisdiccional en los supuestos en que concurran defectos formales sustanciales o se haya producido indefensión, arbitrariedad o desviación de poder" (entre otras, Sentencias de 18 de enero y de 27 de abril de 1990, de 13 de marzo de 1991, de 20 y de 25 de octubre de 1992 o de 10 de marzo de 1995).



Finalmente, en cuestión de discrecionalidad técnica referida a entrevistas personales integradas en procesos de selección para acceso y promoción en la función pública, el FJ 4 de la STS de 29 de enero de 2014 (Rec. Núm. 3201/2012) razona que:

"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), no basta para considerar motivada la controvertida calificación con comunicar el resultado principal en que haya sido exteriorizada, pues es necesario que la justificación o explicación que es inherente a la necesaria motivación incluya estos dos 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, 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".

TERCERO.- Aplicando la normativa y la jurisprudencia expuestas en el ordinal previo al caso concreto, a la vista y tras ponderación del riguroso informe de 19 de octubre de 2017, del Comandante con Tarjeta de Identificación Profesional NUM000, ha lugar a confirmar la resolución impugnada. Esto es así por cuanto cumple resaltar que la Administración motiva debida, racional y profusamente los resultados de todas las pruebas, especialmente la entrevista discutida.

En lo atinente a la calificación de la entrevista personal, la propia naturaleza de la misma conlleva que el control jurisdiccional sobre sus resultados, en los términos de la citada STS de 29 de enero de 2014, deba versar sobre el objeto de valoración de la misma (si recae sobre la suficiencia de los conocimientos exigidos en el programa o bien sobre las aptitudes para el ejercicio concreto de la función o cargo); sobre el modo y exteriorización del proceso mediante el que el Tribunal calificador llega a sus conclusiones en el supuesto concreto y, finalmente, sobre si la información suministrada al recurrente sobre el desempeño y resultados de la entrevista es suficiente como para permitirle articular eficientemente su defensa jurisdiccional.

En el caso que nos ocupa, y del examen de la demanda, en relación con las bases de la convocatoria (bases 6.2.2 y 6.2.4 de la convocatoria aprobada por resolución de 11 de abril de 2017, del Director general de la Guardia Civil,) se deduce, en primer lugar, que el objeto esencial de la misma, en los términos de la base 6.2.4, era el contraste de las pruebas psicotécnicas (dirigidas a su vez a evaluar la capacidad de los candidatos para adecuarse a las exigencias tanto académicas como profesionales) y la valoración sobre si el candidato presentaba las competencias y cualidades necesarias para el buen desempeño de sus eventuales cometidos futuros como Suboficial -no ya como número- de la Guardia Civil. Así, las bases especifican que se evaluarán las competencias en materia de adecuación a las normas y principios morales; valores institucionales; liderazgo; cualificación profesional; gestión de conflictos y habilidades de comunicación. Competencias estas que trascienden las exigidas para el ingreso en el Cuerpo, dado que el ejercicio de puestos de mando y responsabilidad requiere de unas especiales capacidades de decisión, empatía, liderazgo y comunicación incluso motivacional que, se insiste, requieren de unos útiles especiales, imprescindibles para el debido y satisfactorio desempeño de la toma de decisiones en un cuerpo de disciplina militar como el que ahora se examina.

Por ello, no es suficiente que en lo candidatos concurren las capacidades de respeto a valores institucionales (i.e., empatía de los candidatos con los valores del Cuerpo de la Guardia Civil, basado en la sujeción jerárquica); adecuación a las normas (capacidad de conducirse en entornos sujetos a una relación de sujeción especial cualificada expresamente como de disciplina militar); responsabilidad/madurez; motivación, autocontrol y habilidades sociales y de comunicación, exigidas en quienes esperan acceder por primera vez a la Guardia Civil como números, siendo precisas otras, distintas y previamente enumeradas, sentadas en las precitadas bases, para ser acreedor al ejercicio de cargos de suboficial. Todo ello se examina en una entrevista a desarrollar



metodológicamente a través del diálogo, siguiendo un desarrollo semiestructurado y otras pruebas para valorar motivos, rasgos, actitudes, valores, aptitudes y habilidades subyacentes a las competencias descritas.

En suma, la entrevista personal, dentro del marco de las competencias transcritas ut supra, busca determinar si en cada candidato concurren en medida bastante motivos, rasgos, actitudes, valores, aptitudes y habilidades que traduzcan dichas competencias, cuestión ésta que, empero, precisa específicamente de un útil de selección como la entrevista personal que, precisamente por su potencial y versatilidad in situ, sirven para abundar inmediatamente en los extremos y cualidades que puedan ofrecer dudas, revelándose, así, el útil de selección más apto para dicho fin concreto. Máxime en supuestos como el que nos ocupa, en que no hay una sino hasta dos entrevistas personales (grupal e individual), cuyos resultados son coonestados en el momento de la evaluación.

Es precisamente tal versatilidad la que hace complejo su control jurisdiccional, si bien la propia claridad y rigor de las concretas bases en lo atinente a sendos diseño y objeto de la entrevista personal permite desde el primer momento descartar el factor académico -ya acreditado en la prueba de conocimientos- como pauta de éxito de la misma. Son así una serie de cualidades inherentes a los citados rasgos de resolución, interacción con los restantes compañeros, trabajo en equipo, liderazgo, cualificación, gestión de conflictos y habilidades de comunicación (determinantes en puestos de gestión de personal) lo que se busca y que, en el caso presente, son debidamente examinados en la alzada administrativa y, especialmente, en el exhaustivo informe de 19 de octubre de 2017, del Comandante con Tarjeta de Identificación Profesional NUM000, que la alzada impugnada acoge.

En los mismos consta, expresamente y por todos, que se llevó a cabo una segunda entrevista individual, por otro órgano asesor diferente y que en vista de las conclusiones, diversas, de ambas, el tribunal de selección, en aplicación de lo establecido en la base 7.10, votó por mayoría mantener la calificación inicial de No apto, acogiendo los resultados de la primera -y más espontánea entrevista- donde se identificaron déficits en la mayoría de las capacidades, debidamente detallados y motivados en las págs. 5 a 8 del informe (por todos, poca autoexigencia en el cumplimiento de las normas; rechazo a la autoridad; anteposición de los intereses particulares a los institucionales; escasas condiciones para exhibir un estilo de mando basado en el ejemplo y liderazgo personal; se paraliza y bloquea ante los conflictos; reactivo a condiciones internas y externas; inadecuada gestión de conflictos intrapersonales.... Y otros)

En suma, queda clara la debida llevanza del objeto de valoración de la entrevista, estando dirigido a la identificación de la presencia y entidad de las cualidades esenciales que deben reunir los Suboficiales del Cuerpo de la Guardia Civil. Del mismo modo, el resultado global de NO APTO viene justificado por la no concurrencia cualitativa de una serie de aptitudes debidamente individualizadas y cualificadas por separado (que resultaron deficientes), habiendo sido la información suministrada suficiente para permitir al recurrente articular eficientemente su defensa jurisdiccional, mediante las pruebas más adecuadas para desvirtuar tales resultados.

CUARTO.- Por último, en lo atinente a la falta de conocimiento por el recurrente de los criterios de evaluación a seguirse por los entrevistadores en las entrevistas personales, consta en el informe de 19 de octubre de 2017, del Comandante con Tarjeta de Identificación Profesional NUM000, que el Tribunal de Selección efectivamente dispone de una Memoria técnica (Manual del entrevistador), aprobada por el general Jefe de Enseñanza, en la que se recogen las competencias específicas, tanto de índole laboral como personal, que conforman el perfil a evaluar, y que se definen en base a una serie de indicadores observables. Asimismo, dicho Manual detalla los criterios a seguir para apreciar la adecuación del aspirante a dicho perfil de competencias, todo ello con vistas a obtener una armonía debida en sendos criterios y conclusiones que determine el respeto a la igualdad de trato a todos los aspirantes, en aplicación del art. 14 CE. Constatadas la existencia y razón de ser de tal manual, no existe un derecho de los aspirantes a conocer el contenido de los criterios que va a aplicar el tribunal en el desarrollo de la entrevista, pues de saberlos de antemano los aspirantes, es más que probable que predeterminaran su aptitud, comportamiento, reacciones y respuestas al mismo, decayendo indefectiblemente el fin de la entrevista personal y, con ello, la garantía de los principios de mérito y capacidad, por lo que decae tal motivo de impugnación.

Sin que tal omisión de publicación del Manual del entrevistador conlleve lesión de los principios de defensa o uso de los medios de prueba pertinentes para la defensa, no solo por evidente lógica, sino porque la Base 6.2.4., no impugnada en cuanto a su contenido formal, es clara cuando habla de que los criterios de valoración, a ser establecidos por el general Jefe de la Jefatura de Enseñanza con carácter previo a la celebración de las entrevistas, estarán destinados a "ser seguidos" por los valoradores que, por ello, se erigen en sus destinatarios únicos (en similar sentido, el FJ 3 de nuestra reciente sentencia de fecha 25 de marzo de 2019, dictada en el recurso 38/2018)



QUINTO.- Todo lo expuesto conlleva el decaimiento de las pretensiones de la parte recurrente y la correspondiente desestimación del presente recurso, sin que los motivos secundarios aducidos en la demanda provoquen modificación del citado parecer, al tratarse de motivos que, o bien han resultado tácitamente desestimados a la luz de lo expuesto *ut supra*, o bien son accesorios, y necesariamente decaen como consecuencia de la desestimación del principal, debidamente resuelto y cuya suerte siguen, sin que ello conlleve incongruencia omisiva de trascendencia constitucional alguna, ante la reiterada e invariada jurisprudencia constitucional que establece que una resolución judicial incurre en incongruencia omisiva "cuando el órgano judicial deja sin contestar alguna de las pretensiones sometidas a su consideración por las partes, siempre que no quepa interpretar razonablemente el silencio judicial como una desestimación tácita cuya motivación pueda inducirse del conjunto de los razonamientos contenidos en la resolución" (por todas, STC 25/2012, de 27 de febrero, FJ 3)

SEXTO.- En materia de costas, ha lugar a imponerlas al recurrente en aplicación del criterio del vencimiento transcrito en el art. 139 LJCA hasta el máximo de 400 euros en todos los conceptos.

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

FALLAMOS

Que debemos **DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS** el presente recurso contencioso-administrativo núm. 1297/2017, promovido por la representación procesal de Don Gregorio contra Resolución de 30 de octubre de 2017, del General Jefe de Enseñanza de la Subdirección General de Personal de la Dirección General de la Guardia Civil, **DEBIENDO CONFIRMAR COMO CONFIRMAMOS** dicha resolución, y aquellas de que trae causa, por ser conformes al Ordenamiento Jurídico. Todo ello, con imposición de costas a la recurrente hasta el máximo de 400 euros (IVA no incluido) en todos los conceptos.

Notifíquese en legal forma. Contra la presente Sentencia cabe 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 LJCA, con justificación expresa del interés casacional objetivo que revista.

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