

SOBRE LA DISCRECIONALIDAD TÉCNICA EN LOS PROCESOS SELECTIVOS. ESPECIAL REFERENCIA A LOS CUERPOS POLICIALES Y A LAS PRUEBAS DE PERSONALIDAD. SALIENDO DE LA ZONA DE CONFORT

ON THE TECHNICAL DISCRETION IN SELECTION PROCESSES. SPECIAL REFERENCE TO POLICE FORCES AND PERSONALITY TESTS. LEAVING THE CONFORT ZONE

Mikel Gotzon Casas Robredo

Letrado de la Dirección de lo Contencioso del Gobierno Vasco

Presidente de la Asociación de letrados y letradas del Gobierno Vasco (ALEGO/EJALE)
mg-casas@euskadi.eus

<https://doi.org/10.47623/ivap-rvqp.23.2022.01>

Recibido: 30/09/2022

Aceptado: 16/11/2022

© 2022 IVAP. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Reconocimiento – NoComercial – SinObraDerivada (by-nc-nd)



Laburpena: Administrazio publikoetan funtzio publikora sartzeko auzia puri-purian dago egunotan, eta asaldura handia eragiten du hemen eta han. Hautaketa-prozesu ugari daude abian, eta prozesu horien diseinua bereziki garrantzitsua da; biziki garrantzitsua da, halaber, ezagutzea zein diren prozesu hauetan sortu ohi diren auzietatik babesteko oinarritzko elementuak, gero eta ugariagoak baitira halako auziak, kasu askotan nortasun-proben erabilerarekin eta horien edukien baliagarritasun eta sinesgarritasunarekin lotuak. Horrez gain, Auzitegi Gorenak ohartarazpenak egin ditu hainbat aldiz eta gero eta zehaztasun handiagoarekin, hautaketa-organoen diskrezionalitate teknikoaren irismenari eta haien erabakien motibazio zuzenari dagokienez. Duela gutxi arte, hautaketa-organoek marjina zabala zuten proba horien bidez hartzen zituzten erabakien zilegitasuna justifikatzeko —izangaiek beren emaitzei eta proben izaerari buruz eskatutako informazio osoa eta arrazoitua izateko eskubideari ez ikusiarena eginda edo gutxietsita, batzuetan—, eta marjina hori mugatzeko moduak eta funtsa garrantzitsuak dira. Polizia-kidegoetarako hautaketa-prozesuetan nortasun-proba horiek garrantzi ukaezina izatea bereziki esanguratsua da. Baina hautaprobak diseinatu eta garatzeko orduan gero eta gardentasun, zorrotasun eta motibazio handiagoa eskatzen da, eta horrek kolokan jartzen du diskrezionalitate teknikoaren kontzeptu klasikoa. Hautaketa-epaimahaiak, epaitegien bultzadaren eta kontrolaren ondorioz, erosotasun-eremutik ateratzen hasi dira.

Gako-hitzak: Deialdi publikoak, diskrezionalitate teknikoa, jurisprudentzia, motibazioa eta nortasun-probak.

Abstract: At a key and convulsive time for access to the public function in the different public administrations, and with numerous selection processes in their infancy, their design takes on special importance, as do the essential elements that protect them from increasing litigation, in many cases related to the use of personality tests, added to the validity and reliability of their contents. Together with this, the calls to order made by the High Court regarding the scope of the technical discretion held by selection bodies and the correct justification of their decisions, are repeated and with growing precision as regards their reach, meaning that the forms and content take on special importance in delimiting the wide margin enjoyed until recently by said tests in order to justify the legitimacy of the decisions made by the selection bodies when they sometimes ignore or turn a deaf ear to the right to full and justified information requested by the applicants on their results and the precise nature of the tests. Special impact also lies in the fact that said personality tests hold undeniable importance in the selection processes for police forces. The classic concept of technical discretion is beset by a growing demand for transparency, rigor and motivation in the design and development of selection tests. The selection panels, due to judicial impetus and control, are starting to leave the comfort zone.

Keywords: Public calls, technical discretion, jurisprudence, motivation and personality tests.

Resumen: En un momento clave y convulso sobre el acceso a la función pública en las distintas administraciones públicas, y con numerosos procesos selectivos en ciernes, cobra especial significado el diseño de los mismos, así como los elementos esenciales que blindan a aquellos de una creciente litigiosidad que viene pivotando, en muchos casos, en el uso de las pruebas de personalidad, así como en la validez y fiabilidad de sus contenidos. Junto a ello, las llamadas al orden del Tribunal Supremo, sobre lo que sería el alcance de la discrecionalidad técnica de los órganos de selección y la correcta motivación de sus decisiones, son reiteradas y con una creciente precisión en su alcance, de tal manera que las formas y el fondo adquieren especial importancia para ir delimitando el amplio margen que tales pruebas tenían hasta fechas recientes para justificar la legitimidad de las propias decisiones de los órganos de selección cuando estos, en ocasiones, ignoran o menosprecian el derecho a una información completa y motivada solicitada por las personas aspirantes sobre sus resultados y la propia naturaleza de las pruebas. Especial incidencia tiene también el hecho de que tales pruebas de personalidad poseen una innegable importancia en los procesos selectivos para cuerpos policiales. El concepto clásico de la discrecionalidad técnica queda desbordado por una creciente demanda de transparencia, rigor y motivación en el diseño y desarrollo de las pruebas selectivas. Los tribunales de selección, fruto del impulso y control judicial, comienzan a salir de la zona de confort.

Palabras clave: Convocatorias públicas, discrecionalidad técnica, jurisprudencia, motivación y pruebas de personalidad.

Sumario:

1. Introducción.—2. Principios rectores en el acceso al empleo público.—3. La convocatoria, sus bases generales y específicas en los procesos selectivos.—4. Discrecionalidad técnica versus arbitrariedad.—5. Evolución de la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional en relación a la discrecionalidad técnica de los tribunales de oposición. De aquellos barros estos lodos. 5.1. Primera época: Preeminencia del órgano de selección frente al poder revisor judicial, salvo supuestos muy tasados. 5.2. Los tribunales comienzan a matizar el control judicial sobre aspectos colaterales a la discrecionalidad técnica. 5.3. Etapa en la que las y los jueces empiezan a exigir la motivación de la calificación tras la reclamación administrativa, así como la publicación de los criterios de corrección antes de realizar la prueba. 5.4. Sobre la irrupción y reconocimiento de las pruebas periciales de parte en los procesos selectivos. 5.5. Hacia dónde vamos.—6. Una breve aproximación a los test psicológicos y a las entrevistas en los procesos selectivos. Su alcance, cuestionamiento y los contenidos esenciales que garanticen el derecho de las personas aspirantes. Saber, saber hacer y hacer saber. 6.1. Sobre la publicación del perfil profesiográfico del puesto. Especial referencia a los supuestos de agentes policiales. 6.2. Sistema de baremación a aplicar a las pruebas psicotécnicas, su identificación y límites. 6.3. Criterios de corrección de los test psicotécnicos y pruebas de personalidad. 6.4. Deber de transparencia y motivación del órgano de selección.—7. Conclusiones.—8. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

La discrecionalidad técnica es un concepto jurídico que siempre ha generado una gran controversia en el mundo del derecho público, sobre todo en los procesos selectivos de personal.

En tal sentido, es numeroso el personal experto administrativista que ha abordado el tema desde diferentes visiones y, en general, todos ellos coinciden en la conveniencia de delimitar tal concepto en aras de asegurar un uso adecuado del mismo, evitando que tras el mantra de la soberanía del órgano de selección queden amparadas y justificadas decisiones que, en ocasiones, no poseen ni el rigor ni la certeza suficiente como para defender acuerdos de tribunales cuyas argumentaciones o explicaciones sobre las decisiones que adoptan quedan muy lejos de los que sería una administración transparente y abierta a la ciudadanía.

Por otro lado, el espinoso tema de las pruebas de personalidad, sobre todo en los procesos selectivos para fuerzas y cuerpos policiales, pone encima de la mesa algo sobre lo que el propio Tribunal Supremo en sus sentencias, sobre las que luego nos detendremos con detalle en un apartado posterior, ya venía incidiendo desde hace más de 8 años y que no es otra cosa que el deber de información y transparencia que tiene un Tribunal y las propias bases de la convocatoria para publicitar unos contenidos claros y suficientes que permitan a la persona opositora conocer el alcance y características generales de las pruebas a las que se va a tener que someter, su base científica, su validación y el cómo las mismas permiten medir a las personas candidatas de manera singularizada.

El objetivo de este artículo es hacer un análisis contrastado de la discrecionalidad técnica en el acceso a la función pública, con especial incidencia en el ámbito de las pruebas de personalidad. Para ello, una metodología adecuada para abordar esta materia es acudir a los mecanismos de control judicial aplicados estos años anteriores. A tal efecto, uno de los elementos centrales de este trabajo es el análisis de las más recientes sentencias del Tribunal Supremo que han sentado jurisprudencia sobre la discrecionalidad técnica en los procesos selectivos a la función pública y el deber de información previa de los Tribunales. El legado de esas sentencias es, sin duda, la conformación de una doctrina legal, aparentemente clara, y que debiera incidir positivamente sobre el ejercicio adecuado de las potestades de la administración pública en esta materia, toda vez que le obliga a esta a cambiar hábitos, salir de su zona de confort y hacer que el diseño de los procesos selectivos, su desarrollo y la información que se publicite de los mismos deba ser mucho más rigurosa, completa y transparente, rigor que, además, va a alcanzar de lleno al diseño de las propias pruebas de personalidad donde el aval científico del soporte de las mismas y la validez y fiabilidad de sus contenidos y resultados habrá de estar debidamente justificado y testado. Al fin y al cabo, lo que está en juego es la selección de los mejores perfiles profesionales que deban ingresar en la función pública y eso, ya de por sí, es un fin loable y exigible que justifica sin duda el deber de acometer un cambio de paradigma.

Es constatable que los tribunales de justicia, poco a poco, van acotando y puliendo el concepto de la discrecionalidad técnica, de tal forma que, sin pretender entrar en el núcleo esencial de la decisión de los órganos de selección, dada la competencia y especialización que estos ostentan, sí por el contrario

van exigiendo que exista un rigor máximo en el antes, durante y después de la puesta en marcha del proceso selectivo. Se pone así coto a un concepto bajo el que, en ocasiones, se han cometido grandes injusticias y no pocas anomalías impropias de un Estado de Derecho. Testigo de tales anomalías son las abundantes sentencias que reflejan la, en ocasiones, dejadez y oscurantismo de algunos órganos de selección, y, por ende, de la propia administración, más empeñados en blindar sus decisiones que en explicarlas y ser transparentes en sus actuaciones. Injusticias que, en ocasiones, han sido enmendadas en sede judicial y que, en otras, han quedado ocultadas en el armario de los desatinos administrativos. Sobre ellas incidiremos con detalle más adelante.

Por otro lado, vemos como los tribunales de justicia no se cuestionan la legitimidad de las pruebas de personalidad, sino que, más bien, exigen que sean fiables, contrastadas, que se sepan sus fuentes y que las personas opositoras conozcan cómo se traducen en resultados respecto de las pruebas que han tenido que realizar. Suena bien, hasta parece razonable, pero el tema no es ni tan sencillo ni tan bondadoso como aparenta.

En los siguientes epígrafes se estudiará el concepto y los límites de la discrecionalidad técnica, los principios que rigen los procesos selectivos, así como el alcance y extensión del control judicial sobre la discrecionalidad técnica de los tribunales calificadoros, con especial incidencia en las pruebas de personalidad y teniendo además en cuenta la más reciente jurisprudencia. Abordaremos aspectos de las pruebas de personalidad, que son el caldo de cultivo de múltiples pleitos de resultados inciertos y no siempre entendibles para, finalmente, plantearemos una serie de conclusiones derivadas del estudio, así como una serie de reflexiones y propuestas de mejora que bien podrían ser un aviso para navegantes, especialmente para los que pretenden que nada cambie. Al fin y al cabo, lo que está en juego es el modelo de selección del funcionariado en un Estado de Derecho y bajo parámetros de profesionalidad.

2. Principios rectores en el acceso al empleo público

La Constitución Española (artículo 23.2) garantiza a toda la ciudadanía el derecho a acceder a la función pública «en condiciones de igualdad» (principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publi-

cidad), sin que sea posible establecer requisitos que tengan carácter discriminatorio.

Como sostiene García García (2008), este principio de igualdad que la Ley ha de preservar en el acceso a la administración pública conlleva el cumplimiento de ciertas exigencias que están en directa relación con los principios de mérito y capacidad (art. 103.3 Constitución Española), y que determinan su aplicación no solo en los procedimientos de acceso a la función pública, sino también a lo largo de la vida funcional, haciéndose notorias en los sistemas de provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción interna, garantizando la adecuada vinculación entre las pruebas selectivas a superar y los puestos de trabajo a desempeñar.

Esa cuestión ha sido examinada con gran detalle por Fernández Farreres, G. (1992), Parejo Alfonso (1995) y Fondevila Antolín (2000 y 2021).

Por otra parte, el artículo 55.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), establece otra serie de principios aplicables a los procesos selectivos de las Administraciones Públicas, en concreto: publicidad de las convocatorias y de sus bases (generales y específicas), transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar y agilidad, sin perjuicio de la objetividad.

Además, la citada Ley plantea la necesidad de que exista una conexión entre el tipo de pruebas a superar y su adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados (art. 61.2 EBEP), lo que asegura y hace más fiable una adaptación del proceso de selección a las singularidades y grado de especialización de las tareas a desarrollar en cada puesto convocado.

La transparencia es un principio que informa todo el ordenamiento jurídico que no solo está positivado en el artículo 3.1.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), sino que también tiene su propio desarrollo normativo propio en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y en diversas normas autonómicas.

Como podemos ver, los principios son impecables y su exigencia ineludible, en cambio, su puesta en práctica, su desarrollo, en ocasiones dista mucho del espíritu de lo que la ley ha proclamado. Probablemente no nos encontremos ante un escenario que esté ca-

rente de regulación de los elementos reglados que hacen que los procesos de selección tengan las suficientes garantías para su implementación, ese no es el tema, más bien desde ahí, como punto de partida, es el quehacer desigual de algunos órganos de selección el que de una manera, a veces, errática, evasiva o simplemente inexplicable, hace del proceso selectivo una suerte de carrera de obstáculos en el que sus decisiones, por acción u omisión, complican y ponen en jaque el propio proceso selectivo con una consecuencia no deseable que, en ocasiones, se dilatan en el tiempo y producen una grave distorsión a las políticas de recursos humanos de las administraciones públicas.

3. La convocatoria, sus bases generales y específicas en los procesos selectivos

Los sistemas de acceso al sector público deben desarrollarse conforme a unas bases adecuadas a los principios de mérito y capacidad, al margen de los cuales no es legítimo exigir requisito o condición alguna para dicho acceso, so pena de incurrir en vicios de nulidad de la convocatoria.

Como afirma García García (2008), «Son en último término las bases de la convocatoria las que deben dotar de contenido en cada caso a estos principios. No obstante, la jurisprudencia ha establecido pautas al respecto, señalando que la capacidad, y especialmente los méritos a tener en cuenta, han de estar en relación con la función a desempeñar (criterio objetivo), sin que puedan llegar a fijarse en atención a personas determinadas (criterio subjetivo), doctrina que se ha plasmado en el artículo 55 del Estatuto del Empleado Público» (p. 134)

Similares consideraciones son también abordadas con gran detalle por Castillo Blanco, F.A. (1993), Martínez de Pisón Aparicio, I. (1995) y Fondevila Antolín (2021).

Es obvio que las bases generales y específicas son de una gran trascendencia, ya que regulan las condiciones por las que se van a transitar los diversos procesos selectivos y sus formas (oposición, concurso-oposición y excepcionalmente concurso), debiendo ser respetadas en su integridad; tanto por las personas aspirantes; como por la propia Administración y sus órganos de selección.

Es por ello que deben ser minuciosas y claras en cuanto a los requisitos de acceso y pautas a seguir en las pruebas, evitando conceptos jurídicos indeterminados o una información confusa o escasa. En tal sentido, las reglas de juego (bases y acuerdos del Tribunal que completen aquellas, siempre y cuando ello no suponga salirse de las mismas) deben ser explícitas y las personas aspirantes deben saber a lo que se enfrentan en las diferentes fases del proceso selectivo. No se pueden hacer rodeos para tratar de eludir su aplicación. Esto es de gran relevancia jurídica porque desbordar los márgenes legales de las bases puede conllevar unas consecuencias legales innegables para las personas aspirantes y perjudicar el propio proceso selectivo en su esencia.

Tal y como señala Sanchez Morón (2020), no olvidemos que el principio de publicidad de las convocatorias y sus bases, previsto en el artículo 55.2.a del TREBEP, es «Un requisito que el propio Tribunal Constitucional, en STC 85/1983, de 25 de octubre, consideró «elemento imprescindible de exteriorización de la convocatoria» y que está directamente finalizado a garantizar el derecho de acceso en condiciones de igualdad. Como tal, la ausencia de este requisito debe comportar la nulidad de pleno derecho de la convocatoria, en aplicación del artículo 47.1.a) y f) LPACAP. También es causa de nulidad de la convocatoria una publicación incorrecta de la misma, que merme las posibilidades de conocerla por parte de los posibles aspirantes (STS de 16 de mayo de 1991).» (p. 151-152)

Sin embargo, se dan situaciones en las que las bases específicas no concretan todas las características o detalles de las pruebas selectivas, siendo en estos casos el órgano de selección el responsable de desarrollarlas fijando los criterios complementarios que hicieran falta, todo ello sin pretender innovar ni ir en contra de las bases. Y así, en un ejercicio práctico desglosado en varias preguntas, el tribunal puede perfectamente otorgar un valor diferente a unas u otras o, si es el caso, fijar una penalización de mayor o menor grado en un examen tipo test. El tema no es que lo haga sino el cómo lo haga y si lo explicita o no a tiempo.

En tal sentido, la jurisprudencia previa a la corriente actual, y sobre la que hablaremos más adelante, consideraba correcta esa forma de actuar al aplicarse los mismos criterios a todas las personas opositoras, así como la imparcialidad, al corregirse los ejercicios de forma anónima.

Por el contrario, esta forma de actuar ha sido matizada y el Tribunal Supremo exige que los criterios de valoración de las pruebas selectivas se establezcan con

carácter previo a la realización de las pruebas y, además, se informe de ello públicamente a las personas opositoras para garantizar que sepan las condiciones que requieren los ejercicios para su correcta realización y de esta forma puedan demostrar sus conocimientos adaptándose a las pautas de valoración que ha establecido el Tribunal.

En tal sentido, la jurisprudencia ha rechazado que formen parte de la discrecionalidad técnica de los órganos calificadoros actuaciones tales como otorgar un valor diferente a unas u otras preguntas o fijar una penalización de mayor o menor grado en un examen tipo test sin comunicarlo a las personas participantes antes de realizar el ejercicio. Entre otras, STS de 26 de mayo de 2014, Rec. 1133/2012; STS de 25 de junio de 2013, Rec. 1490/2012, y STS de 15 de marzo de 2013, Rec. 1131/2012.

Así, en la STS de 20 de octubre de 2014, Rec. 3093/2013, en su Fundamento de Derecho Primero, hace referencia a que, según señala la sentencia de instancia:

«no cabe duda de que la distinta valoración de unas preguntas sobre otras cuando no se conoce puede afectar al principio de transparencia (artículo 55 del EBEP) y de certeza en la actuación administrativa, dado que una dedicación mayor o menor a unas cuestiones sobre otras puede incidir en el resultado final, y esta cuestión no entra en el ámbito de la discrecionalidad técnica dado que no es la corrección la que está afectada sino la calificación que puede merecer cada pregunta».

Similares pronunciamientos los encontramos también en la STS de 18 de enero de 2012, Rec. 1073/2009, y STS de 23 de abril de 2019, Rec. 3287/2016.

En definitiva, el tribunal calificador sí podría especificar los cambios en los criterios de calificación de los exámenes, pero, y ahí viene lo importante, caso de llevarlo a efecto, tendrá que hacerlos públicos con la antelación suficiente a la celebración de las pruebas para el conocimiento de las personas participantes. Con ello deben cuidarse mucho los Tribunales de actuar sorpresivamente sin que las personas opositoras sea informadas al respecto. Incluso la antelación que indicamos no debiera dilatarse en el tiempo y esperar a informar el mismo día del examen o prueba dado que la persona aspirante debe saberlo con tiempo para ordenar sus ideas y sus estrategias de cara a las pruebas a las que se debe someter. Con ello se gana en transparencia y le otorga al Tribunal una solvencia y un rigor que debiera ayudarle a que no se produzcan contenciosos innecesarios que compliquen el ya de por sí complejo devenir del proceso selectivo.

4. Discrecionalidad técnica versus arbitrariedad

No existiría una definición concreta del concepto, que no principio jurídico, de discrecionalidad técnica. Según Sánchez Morón (2020a) se trataría de la atribución de la capacidad que el legislador concede a la Administración Pública para «aplicar las normas de diferentes maneras, en principio válidas, en función de las circunstancias o de estimaciones de oportunidad, de conveniencia para los intereses públicos o de valoraciones técnicas que a la propia Administración corresponde realizar». (p. 90)

Es un tema que ha sido objeto de profundo análisis por parte de la doctrina, entre otros, Beltrán de Felipe, M. (1995), Desdentado Daroca, E. (1997) y Fondevila Antolín (2021). En tal sentido, y de importancia esencial a la hora de delimitar claramente el objeto de este instrumento sería, entre otras cuestiones, el problema de su configuración legal como «principio» en el TREBEP frente a su consideración académica y jurisprudencial como «técnica o instrumento».

Es también de sumo interés ver la definición que de la misma formula el Tribunal Constitucional en la STC 353/1993, de 29 de noviembre (Recurso de amparo 284/1991), Fundamento de Derecho Tercero, al señalar que la discrecionalidad técnica se fundamenta «en una “presunción de razonabilidad” o “de certeza” de la actuación administrativa, apoyada en la especialización y la imparcialidad de los órganos establecidos para realizar la calificación. Ahora bien, aquella presunción, en tanto que presunción iuris tantum, también podrá desvirtuarse si se acredita la infracción o desconocimiento del proceder razonable que se presume en el órgano calificador, bien por desviación de poder, arbitrariedad o ausencia de toda posible justificación en el criterio adoptado».

En tal sentido, debemos diferenciar entre lo que sería la discrecionalidad administrativa y la discrecionalidad técnica. La primera hace referencia a la adopción por parte de la Administración de la decisión más adecuada para el interés público en cada momento para el cumplimiento de la Ley, lo que ocurre cuando existen diversas soluciones posibles o también una facultad disyuntiva o alternativa. La segunda, hace referencia a los supuestos en los que la Administración tiene, en el ejercicio de una potestad administrativa, un margen de decisión para la realización de apreciaciones y juicios técnicos en la materia de que se trata según las reglas de una especialidad técnica o características de un saber profesional determinado, y es a esta a la que nos debemos referir en los procesos selectivos.

Por otra parte, el artículo 34 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP) establece lo siguiente:

«1. Los actos administrativos que dicten las Administraciones Públicas, bien de oficio o a instancia del interesado, se producirán por el órgano competente ajustándose a los requisitos y al procedimiento establecido.

2. El contenido de los actos se ajustará a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico y será determinado y adecuado a los fines de aquéllos».

El artículo 9.1 de la C.E. establece que «Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico». El artículo 9.3 del mismo texto legal señala que «La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas...». Por otra parte, el artículo 103.1 de la Carta Magna dice que «La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho».

Por lo tanto, la discrecionalidad administrativa está sometida al principio de legalidad, y ello hace que tal concepto debe de conocer de unos límites y unas características que la hagan identificable, medible y, por qué no, controlable por las instancias judiciales.

Para García de Enterría y Fernández (2020) «No hay, pues, discrecionalidad al margen de la Ley, sino justamente solo en virtud de la Ley y en la medida en que la Ley haya dispuesto.» (p. 498)

Ello no quita en absoluto a que cuando se ejercitan potestades discrecionales existan ineludiblemente ciertos elementos reglados, dado que la discrecionalidad técnica no puede abarcar a la totalidad del acto, limitándose por el contrario tal concepto a alguno o algunos de los elementos que lo componen, entenderlo así es aceptar que la manifestación de la voluntad de un órgano de selección no puede ni debe escapar de las leyes ni del marcaje que pueda hacer de ello el personal operador jurídico, los tribunales de justicia y los propios ciudadanos y ciudadanas afectados/as por decisiones que, en ocasiones, son injustas, carentes de lógica o cuando menos huérfanas de una motivación que las hagan comprensibles y justificables. De esta forma es muy importante distinguir de forma clara entre el arbitrio legítimo que puede tener un órgano especializado de selección para adoptar la decisión técnica más adecuada y el actuar de manera interesada o caprichosa, una no se compadece de la otra.

En tal sentido, y para poder llevar a cabo ese control de legalidad, se utilizan diversas técnicas, esto es, el control de elementos reglados del acto discrecional y en particular la desviación de poder, el control de los hechos determinantes, el control por los principios generales del derecho y, en ocasiones, el control a través de la interpretación de los conceptos jurídicos indeterminados.

Está claro que la administración únicamente puede adoptar potestades discrecionales para fines de interés público y para atender al fin previsto por las normas que regulan cada actividad, de no ser así comete una infracción del ordenamiento denominada desviación de poder. Según el artículo 48.1 de la LPACAP, «son anulables los actos de la Administración que incurran en cualquier infracción del ordenamiento jurídico, incluso la desviación de poder».

Asimismo, el artículo 70.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (LRJCA) indica que constituirá desviación de poder «el ejercicio de potestades administrativas para fines distintos de los fijados por el ordenamiento Jurídico»

Respecto del control de la discrecionalidad a través de los principios generales del derecho debemos señalar que, conforme establece el Código Civil (C.C.) en su artículo 1.1, «las fuentes del ordenamiento jurídico español son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho»

Pues bien, los principios generales del derecho son «Principios orientadores que carecen de naturaleza normativa y que, en virtud de lo previsto en el art. 1 CC, tienen una doble función: informan al ordenamiento jurídico, de manera que son considerados tanto en la elaboración como en la aplicación de las normas, y, por otro lado, también son utilizados para hallar las soluciones concretas a casos determinados en defecto de la ley o la costumbre». (Enciclopedia Jurídica, 2020)

«En la medida que la Administración se encuentra vinculada a la ley y al Derecho (art. 103.1 CE), también lo está a los principios generales del Derecho, pues tales principios forman parte del ordenamiento al que se encuentra sometida la Administración. Ello sucede en todo caso: no solo cuando la Administración ejerce potestades regladas, sino también cuando actúa en el ejercicio de la discrecionalidad. Los restantes operadores jurídicos pueden contrastar si los principios generales del Derecho han sido respetados por la Administración cuando aplica una potestad discrecional. Si no lo ha hecho, podría anularse el acto administrativo de aplicación. Ciertos principios generales del Derecho resultan especialmente indicados para controlar la discrecionalidad adminis-

trativa, como el principio de proporcionalidad [...], el de igualdad o el de prohibición de la arbitrariedad...» (Gamero Casado & Fernández Ramos, 2019, p. 83-84).

Sánchez Morón (2020a) manifiesta que «cualquier decisión discrecional no es lícita si vulnera algún principio general del derecho.» (p. 98)

Por otro lado, los tribunales de justicia, en su quehacer cotidiano, desempeñan con la debida prudencia, el control de la racionalidad de la decisión, ya que solo cuando la decisión se presenta carente razón o incurre en un error evidente por irrazonable, podría tildarse de arbitraria y así alejarse de lo que sería el legítimo ejercicio de la discrecionalidad técnica.

Según Gamero Casado y Fernández Ramos (2019) «En aplicación práctica del test de razonabilidad, la jurisprudencia contencioso-administrativa tolera a la Administración “un marco de racionalidad o ponderación”, y le confía por tanto cierto margen en la interpretación de los conceptos jurídicos indeterminados, pero corrige la interpretación administrativa y anula el acto en que se hubiera plasmado cuando el mismo evidencie irracionalidad o falta de ponderación.» (p. 81)

Es por ello que la motivación de los actos discrecionales es sin duda una exigencia formal y una garantía de transparencia y rigor.

«El control de la proporcionalidad, racionalidad o razonabilidad del criterio de actuación discrecional de la Administración solo es posible si se justifica adecuadamente en las resoluciones administrativas que dichos principios se han tenido en cuenta. De ahí la relevancia material (y no solo formal) que la motivación de las decisiones administrativas discrecionales posee en orden a su control judicial.» En este sentido el art. 35.1.i) de la LPACAP exige la motivación, entre otros, de «los actos que se dicten en el ejercicio de potestades discrecionales». (Parada Vázquez, 2019, p. 38).

Además, el 35.2 de la LPACAP establece que:

«2. 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.»

La motivación se convierte así en un componente esencial de toda decisión discrecional y consiste en expresar los fundamentos que justifican el acto administrativo con la finalidad de que el destinatario pueda conocer su contenido esencial y, en su caso, impugnar ese acto administrativo, ya sea en vía administrativa y/o judicial.

Según Sánchez Morón (2020a) «La motivación es [...] un elemento esencial de toda decisión discrecional y consiste en la expresión formal de las razones que la justifican. Su ausencia o notoria insuficiencia constituye un indicio de arbitrariedad, aunque no significa sin más que la decisión sea arbitraria, pues los motivos reales pueden deducirse del expediente o ser explicados satisfactoriamente con posterioridad. Pero si, por falta de motivación o por sus deficiencias, no es posible valorar el uso que se ha hecho de la discrecionalidad conforme a derecho, la decisión debe ser anulada por carecer de un requisito esencial.» (p. 100)

Por otro lado, la motivación es también un elemento clave para que los tribunales de justicia puedan cumplir con su legítima función de control de la actividad administrativa y del sometimiento de esta a los fines que la justifican (art.106.1 CE). En tal sentido, el cumplimiento de esta exigencia de la motivación de los actos, con sucinta referencia a los hechos y fundamentos en que se basa, prevista la LPACAP, se protege, en caso de incumplimiento, mediante la severa consecuencia de la anulabilidad del acto administrativo no motivado.

Palomar Olmeda y Fuertes López (2022) destacan que, según el Tribunal Supremo, la motivación de los actos administrativos «ha de ser mayor (más intensa) cuanto mayor es el margen de apreciación (discrecionalidad) del órgano administrativo. En el supuesto de ejercicio de potestades discrecionales, solo a través de una congrua motivación puede la jurisdicción ejercitar con garantía su función fiscalizadora (STS de 19 de julio de 1996) y es “indispensable que la Administración, exprese clara y suficientemente el proceso lógico que le lleve a su decisión” (STS de 15 de diciembre de 1998).»

Es destacable, por lo que tiene de síntesis de lo que acabamos de exponer, la STS de 13 septiembre 2021, Rec. 344/2019 (que hace referencia a otra anterior: STS de 16 de marzo de 2015, Rec. 735/2014) y que, entre otras interesantes reflexiones, en su Fundamento de Derecho Noveno, nos dice:

«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 STS de 10 de mayo de 2007, recurso 545/2002: “(...) Tiene razón el recurso de casación en que la sentencia de instancia no en-

juició 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 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), sobre convocatorias del Consejo General del Poder Judicial para puestos en sus órganos técnicos (STS de 10 de octubre de 2007, recurso 337/2004); o sobre procesos selectivos en las distintas Administraciones Públicas (STS de 18 de diciembre de 2013, casación 3760/2012)». Entendemos que el Tribunal que elabora el supuesto práctico, aunque consista

en la realización de un informe, ha de determinar también los criterios de corrección que empleará para valorar los principios de mérito y capacidad o, dicho de otro modo, qué pautas va a seguir para calificar el informe. En este caso, dado el contenido del informe, estaba obligado a atender de forma especial a las dos áreas de conocimiento jurídico a las que se refería (urbanismo y contratación) así como a establecer el peso de cada una de ellas en el desarrollo del ejercicio práctico.»

En definitiva, la motivación es un requisito fundamental en los casos en que se exige, puesto que permite conocer las razones o motivos de la decisión de la Administración, su fundamento, ya sea jurídico o no, así como poder ejercitar por las personas interesadas los derechos de defensa si no están de acuerdo con la esencia o núcleo de la decisión. Es por esta razón por la que un acto no motivado es, de entrada, un acto arbitrario, aunque esta apariencia desaparezca una vez que la Administración aporte la motivación, pese a que sea a posteriori, siempre y cuando no limite las posibilidades de defensa de la persona aspirante, y ahí es donde la jurisprudencia viene poniendo coto al abuso de la Administración y al de sus órganos de selección cuando en su comportamiento muestran, en ocasiones, un desdén y oscurantismo impropio de un Estado de Derecho. Informar tarde y mal a la petición de información de una persona aspirante es un claro abuso de la administración que puede mermar sus posibilidades de defensa y hacer que el proceso selectivo quede viciado en su esencia, como a veces ocurre.

5. Evolución de la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional en relación a la discrecionalidad técnica de los tribunales de oposición. De aquellos barros estos lodos

Tal y como ya hemos hecho mención en el epígrafe anterior, la jurisprudencia ha ido evolucionando en el tiempo y modelando el concepto de la discrecionalidad técnica y lo ha hecho de manera progresiva, a este respecto podemos distinguir cuatro épocas.

5.1. Primera época: preeminencia del órgano de selección frente al poder revisor judicial, salvo supuestos muy tasados

Inicialmente, y de forma tradicional, el control judicial de la discrecionalidad técnica se centraba exclusivamente en los que serían los límites generales jurídicamente impuestos a la actividad discrecional no técnica de la Administración (entre otros, aspectos como la competencia del órgano, el procedimiento administrativo, hechos determinantes, adecuación al fin perseguido y a los principios generales del derecho, etc.). Es decir, todo aquello que tuviera que ver con la parte formal y más externa del proceso y sin llegar a entrar en el núcleo decisorio del órgano de selección, por ser este soberano, dada además su especialización técnica y, por consiguiente, la presunción de certeza de sus decisiones.

En dicho período, los órganos de selección ostentaban un poder absoluto para evaluar el mérito y la capacidad de las personas aspirantes, sin que los Tribunales de Justicia pudiesen entrar en la decisión técnica tomada por la Administración, salvo que se acreditase desviación de poder, ausencia de cualquier justificación, arbitrariedad o error patente, cuestiones estas muy difíciles de demostrar.

En tal sentido, tenemos la relevante STC 353/1993, de 29 de noviembre (Recurso de amparo 284/1991), que en su Fundamento de Derecho Tercero señala lo siguiente:

«...aunque los Tribunales de la jurisdicción contencioso-administrativa son ciertamente competentes para enjuiciar la legalidad de la actuación de los órganos juzgadores de las oposiciones o concursos, en modo alguno pueden sustituir a estos en lo que sus valoraciones tienen de apreciación técnica, pues de admitirse esta hipótesis tendrían que constituirse en cada caso en fiscalizadores de cada Tribunal o Comisión calificadora con parámetros no jurídicos, sino pertenecientes en cada ocasión a una técnica diversa, esto es, la concerniente a la materia cuyos conocimientos se exigiera a los opositores o concursantes, y tal supuesto es absurdo no solo porque implicaría la omnisciencia de los órganos judiciales, sino porque estos están llamados a resolver problemas jurídicos en términos jurídicos y nada más...»

«...la existencia de un ámbito de discrecionalidad administrativa técnica en determinados supuestos, entre los que se encuentra la calificación de exámenes y pruebas en las oposiciones y concursos, no supone la desaparición del de-

recho a la tutela judicial efectiva. El acto administrativo de calificación podrá ser objeto de la acción fiscalizadora de los Tribunales de Justicia. Lo que sucede en tales casos es que la revisión jurisdiccional —en cuanto la valoración del Tribunal calificador en lo que de apreciación técnica tenga en sí misma escapa al control jurídico— experimenta determinadas modulaciones o limitaciones que encuentran su fundamento en una «presunción de razonabilidad» o «de certeza» de la actuación administrativa, apoyada en la especialización y la imparcialidad de los órganos establecidos para realizar la calificación. Ahora bien, aquella presunción, en tanto que presunción iuris tantum, también podrá desvirtuarse si se acredita la infracción o desconocimiento del proceder razonable que se presume en el órgano calificador, bien por desviación de poder, arbitrariedad o ausencia de toda posible justificación en el criterio adoptado».

En base a tales consideraciones, el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional se ampararon en tal argumentación en el sentido de que los Tribunales de Justicia no podían ni debían sustituir en sus funciones a los tribunales calificadores de los concursos y oposiciones y, en concreto, en la limitación de la revisión jurisdiccional en cuanto afecta al contenido técnico de los ejercicios y al acierto o desacierto del planteamiento y resolución de los mismos, considerando que únicamente deben ejercer el control revisor desde el plano de la legalidad de la actuación del órgano calificador y no de sus decisiones técnicas, es decir el plano externo del proceso.

En términos similares se manifiesta la STC 40/1999, de 22 de marzo (Recurso de amparo 4.418/1995).

Fondevila Antolín (2021), invocando varias sentencias del Tribunal Supremo, lleva a cabo un resumen de las posiciones judiciales sobre dicho instrumento y que indican que «Es evidente que no corresponde a los Tribunales y Juzgados de lo Contencioso-Administrativo suplir al órgano selectivo en su decisión, entrando estos a calificar, sin parámetros jurídicos, los méritos de los candidatos presentados al procedimiento de selección, de manera que son inadmisibles todas las pretensiones que intenten conseguir que los órganos jurisdiccionales realicen una valoración alternativa a la de los órganos de selección correspondientes.» (p. 342)

Dicha corriente jurisprudencial es avalada sin duda por numerosas sentencias, entre otras, STS de 11 de diciembre de 1998, Rec. 743/1995, STS de 8 de junio de 1999, Rec. 185/1996; STS de 14 de julio de 2000, Rec. 258/1997; STS de 10 de octubre de 2000, Rec. 248/1997; STS de 19 de junio de

2001, Rec. 6581/1994; STS de 12 de marzo de 2002, Rec. 5575/1994; STS de 23 de noviembre de 2004, Rec. 3191/2001 y STS de 13 de octubre de 2004, Rec. 572/2001.

El citado autor se declara contrario a una configuración de la discrecionalidad técnica tan amplia como la reconocida por el Tribunal Supremo en tales sentencias, posición que este autor ya ha tenido ocasión de mantener en otros dos trabajos anteriores (2012 y 2018).

5.2. Los tribunales comienzan a matizar el control judicial sobre aspectos colaterales a la discrecionalidad técnica

Poco a poco, los Tribunales de Justicia han ido incrementando el control de esa libertad de actuación otorgada a los órganos de selección para así perfeccionar el control jurisdiccional y definir los espacios donde este puede operar con normalidad. De esta forma se comenzó a hacer, vía judicial, una clara distinción, dentro de lo que sería la actuación de valoración técnica, entre el «núcleo material de la decisión» y sus «aledaños». Parece que fue ayer y sin embargo no es así, ya han pasado nada menos que 8 años desde la STS de 16 de diciembre de 2014, Rec. 3157/2013.

El primero de los conceptos indicados sería el juicio de valor técnico, y que es propio del órgano especializado, y el segundo (los aledaños) lo integrarían, por una parte, las tareas preparatorias o instrumentales que rodean a ese juicio técnico para hacerlo posible y, por otra, las pautas o criterios jurídicos que también son exigibles a dichas actividades. Dichas tareas preparatorias o instrumentales estarían orientadas a delimitar la materia objeto de ese juicio técnico, a establecer los criterios de calificación que vayan a ser empleados y a aplicar de forma individualizada dichos criterios a cada uno de los elementos materiales que constituyan el objeto de la valoración.

En tal sentido, los Tribunales comienzan a reconocer el «error manifiesto y patente» en los exámenes tipo test de los procesos selectivos, a diferencia de la etapa anterior, en la que los errores de las preguntas se consideraban «pequeñas imprecisiones o errores inevitables en toda calificación humana que no hacen desmerecer la justicia del juicio técnico del Tribunal calificador». STC 353/1993, de 29 de noviembre (Recurso de amparo 284/1991).

Igualmente, traemos a colación la STS de 18 de mayo de 2007, Rec. 4793/2000, que indica en su Fundamento de Derecho Quinto:

«...el error evidente y la arbitrariedad son los supuestos que se vienen señalando como expresivos del excepcional control jurisdiccional.

Todo lo cual equivale a declarar que caen fuera del ámbito de dicha discrecionalidad técnica las apreciaciones que, al estar referidas a errores constatables con simples comprobaciones sensoriales o con criterios de lógica elemental o común, no requieren esos saberes especializados».

«La meta consiste en evitar situaciones en las que, por ser claramente equívoca o errónea la formulación de la pregunta o de las respuestas, existan dudas razonables sobre cuál puede ser la respuesta correcta y, por dicha razón, carezca de justificación racional aceptar la validez solamente de una de ellas.

Y la exigencia tiene que ser una exactitud y precisión tal en la formulación de las pruebas que haga inequívoca cual es la respuesta más acertada entre las diferentes opciones ofrecidas, para de esta manera evitar esa situación de duda que acaba de apuntarse».

«Igualmente debe subrayarse, como ya ha hecho en otras ocasiones esta Sala, que el parámetro de racionalidad, en los términos que han quedado expuestos, es el reverso positivo de la interdicción de la arbitrariedad que proclama el artículo 9.3 de la Constitución. Por lo que el caso ahora enjuiciado sí tiene encaje en esos supuestos de arbitrariedad que antes han sido mencionados como expresivos del excepcional control jurisdiccional permitido en la clase de actuaciones administrativas a la que pertenece la que aquí es objeto de litigio».

Similares reflexiones son también recogidas en la STS de 12 de marzo de 2008, Rec. 3151/2003, que, en su Fundamento de Derecho Tercero, indica lo siguiente:

«Esta Sala efectivamente tiene declarado que la arbitrariedad es uno de uno de los supuestos que se vienen señalando como expresivos del excepcional control jurisdiccional de la discrecionalidad técnica, como también tiene dicho que la racionalidad es el reverso positivo del mandato de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos que proclama el artículo 9.3 de la Constitución (una muestra de esta doctrina es la sentencia de 18 de mayo de 2007, Casación 4793/2000, que precisamente aborda la cuestión de la posibilidad del control jurisdiccional, con pautas de racionalidad común, de unas pruebas tipo test)».

5.3. Etapa en la que los jueces empiezan a exigir la motivación de la calificación tras la reclamación administrativa, así como la publicación de los criterios de corrección antes de realizar la prueba

En esta etapa posterior, y más cercana en el tiempo, se observa un paso cualitativo por parte de las y los jueces y, en especial, del Tribunal Supremo.

En efecto, los Tribunales comienzan a delimitar su contenido y a exigir la motivación de la calificación tras la reclamación administrativa y ese cumplimiento implica la necesidad de motivar adecuadamente la decisión del órgano de selección cuando sea solicitado por alguna persona aspirante o cuando sea objeto de impugnación.

La razón de ser del giro en la jurisprudencia viene debida sin duda a la incorporación del «Principio de Transparencia» en la gestión pública, tal y como atinadamente refieren Fondevila Antolín (2021) y Chaves, J.R (2022).

En tal sentido, la motivación es un componente esencial de toda decisión discrecional y consiste en expresar de manera clara e inequívoca los fundamentos que justifican el acto administrativo, todo ello con la finalidad de que la persona destinataria se sienta informada y pueda, en su caso, impugnar ese acto administrativo. Dicho así parece claro, vista la realidad, no tanto. Y es que la comfortable vida y actuación de los tribunales comienza a sacudirse por los azotes de opositores que, con una tenacidad elogiada, acuden al auxilio judicial para conocer, en muchos casos por primera vez, de las razones de su puntuación y/o exclusión. La actitud, en ocasiones oscurantista y defensiva, de algunos órganos de selección y de la propia administración da paso a los primeros reveses judiciales y a lo que luego sería el comienzo de una serie de sentencias que apuntalan la exigencia de motivación y de transparencia. La zona de confort de los órganos de selección se tambalea y en ello estamos.

En tal sentido, se puede observar el cambio en la jurisprudencia con la STS de 10 de mayo de 2007, Rec. 545/2002, que, en su Fundamento de Derecho Cuarto, indica lo siguiente:

«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».

Situación similar la encontramos en la STS de 19 de julio de 2010, Rec. 950/2008, en la que un aspirante recibe una puntuación menor a la esperada en la fase de concurso y, sin embargo, no recibe ninguna explicación por parte del tribunal calificador sobre las razones por las que no le computaron todos los méritos presentados, situación muy habitual en los procesos selectivos en los que, en ocasiones, por el volumen de personas que participan, el órgano de selección suele ser bastante lacónico en sus respuestas y hace gala de frases tipo que dejan al reclamante en una situación de no saber qué hacer.

Esta sentencia, al igual que la anterior, indica que la motivación queda fuera del ámbito propio del llamado juicio de discrecionalidad técnica, ya que existe una 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.

En este período que ahora comentamos, además de la motivación, se insiste por parte de los Tribunales de Justicia en la necesidad de que se lleve a cabo la publicación de los criterios de corrección antes de realizar el ejercicio. Estos criterios se consideran como actividades preparatorias o instrumentales que rodean al estricto juicio técnico, por lo que no entrarían en la discrecionalidad técnica, sino en sus aledaños.

Se puede apreciar también esta evolución de la jurisprudencia con la STS de 15 de marzo de 2013, Rec. 1131/2012.

En dicha sentencia se estudia el caso en el que un aspirante no superó la quinta prueba de la oposición, consistente en una entrevista personal. Los criterios para la evaluación de ese ejercicio no constaban en el expediente en relación a lo actuado antes del examen, sino que se aportaron por primera vez cuando el aspirante presentó un recurso de alzada. Por ese motivo, el Tribunal Supremo consideró que la calificación de esa prueba no respetó las exigencias previstas en las bases, al no tener criterios que constasen en las bases ni en el expediente, pronunciándose en el Fundamento de Derecho Octavo:

«Es indudable que se trata de criterios establecidos ex post de las pruebas y sin ninguna publicidad; lo que permite afirmar que la fijación de dichos criterios en las condiciones indicadas no

respeta la exigencia de sumisión del Tribunal a las bases, ni tiene cobertura posible en un juicio de discrecionalidad técnica».

Por tanto, además de establecer los criterios de evaluación de la prueba después de realizar la misma, el tribunal calificador no explicó al opositor los motivos por los que había suspendido ese ejercicio, es por eso que la sentencia señala:

«Pero la vulneración se intensifica todavía más, cuando, pedida por el recurrente revisión de su prueba a que nos acabamos de referir no se le da la explicación a la que tenía derecho, o al menos ese extremo no queda justificado en el expediente, como sería preciso, se viola por ello la exigencia de motivación del acto discrecional, que, como límite de la discrecionalidad técnica, requiere nuestra jurisprudencia».

Otra importante sentencia es la STSJPV de 16 de abril de 2019, Rec. 719/2018. En dicho contencioso se trataba del cese de un mando policial en un puesto de jefatura de la Policía Nacional en Valladolid por no haber superado las pruebas del examen psicotécnico y posterior entrevista personal para renovar su nombramiento y ello le suponía, además, el traslado a otro puesto y destino en el País Vasco.

Destacamos, por su relevancia, el siguiente Fundamento de Derecho Quinto de la sentencia en cuestión:

«...la declaración de no apto en la prueba de entrevista personal, requiere 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 el correcto desempeño funcional. 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.»

«...la motivación queda fuera del ámbito propio del llamado juicio de discrecionalidad técnica puesto que, en definitiva, la motivación es la forma de garantizar que la utilización de esa discrecionalidad técnica es conforme a derecho.»

«La motivación necesariamente ha de darse cuando la calificación es cuestionada en sí misma [STS, Sala Tercera, Sección 4.ª, 06 de junio de 2017 (casación 2202/2015, FD 5ª) y las que en ella se citan de 22 de noviembre de 2016 (casación

4453/2015) y 25 de octubre de 2016 (casación 4034/2014), entre otras]. Y en el supuesto, como ahora el enjuiciado que se centra, por un lado, en tenerlo POR NO APTO; en Pruebas de «entrevista personal», resulta ser trascendente el contenido de la motivación. Así en este tipo de prueba [STS, Sala Tercera, Sección 7.ª, de 26 de mayo de 2016 (casación 1785/2015, FD 5.ª), Sección 4.ª, de 22 de noviembre de 2016 (recurso 4453/2015, FD 5.ª)] la Sala exige un contenido “reforzado” a la motivación para que se considere válidamente realizada.»

La sentencia concluye que, ante la más que evidente falta de motivación de los resultados de dichas pruebas, ello le conlleva al demandante a que se le considere tener por superadas las mismas, con las consecuencias económicas y profesionales que el demandante solicitó, entre otras, la de volver al puesto en el que había sido cesado.

No menos importantes, y de gran impacto jurídico, han sido dos recientes sentencias del año 2022, concretamente nos referimos a la STS de 27 de enero de 2022, Rec. 8179/2019, y la STS de 1 de junio de 2022, Rec. 1960/2021. En ellas se refuerza la tesis del marcaje a la exigencia de los principios de publicidad, transparencia y motivación razonada de las decisiones de los órganos de selección y, además, se hace un detallado repaso de las sentencias más recientes del alto tribunal sobre los procesos selectivos y la transparencia de los mismos a la hora de dar la publicidad adecuada de los criterios de corrección con carácter previo a la celebración de las pruebas, todo ello en aras del control que demanda la tutela judicial efectiva.

En la primera de ellas, STS de 27 de enero de 2022, Rec. 8179/2019, se trata de un contencioso de dos personas aspirantes a policías forales de Navarra que fueron declaradas no aptas en las pruebas psicotécnicas.

Entresacamos algunas consideraciones de la sentencia que, por su interés, merece la pena enfatizar para corroborar lo dicho hasta ahora:

Fundamento de Derecho Tercero:

«Resulta evidente que la omisión/falta de indicación del “perfil profesiográfico” del puesto tiene una clara incidencia en la esencia de la prueba puesto que no se sabe cuáles son las variables (ya sean aptitudes verbales, de razonamiento o de interpretación; ya sean aspectos de la personalidad de las personas aspirantes, como estabilidad y control emocional; ya sean sus capacidades de decisión y sus habilidades sociales; etc.) que deben ser valoradas en las personas aspirantes.»

«...(i) no concreta cuál sea la puntuación mínima o máxima y con cuál se lograría la calificación de apto, (ii) no define cuál sea el peso que pueda tener para la valoración final cada una de las variables que llegasen a ser valoradas.

5.ª) finalmente, tampoco se define el sistema de corrección que debe ser aplicado por el órgano encargado de la valoración. No se sabe si todas las respuestas tienen el mismo peso (sumaran lo mismo), ni como se considerarán las respuestas erróneas, ni si penalizaran o no las preguntas no contestadas.»

Fundamento de Derecho Quinto:

«Como se ha razonado, la determinación del perfil profesiográfico, con indicación de rasgos que deban medirse y sistema de calificación, es premisa para realizar esta tercera prueba del proceso selectivo, ...».

«...las características del puesto, entre las que se encontraría el «perfil profesiográfico», no pueden confundirse ni con los concretos ejercicios que pudieran llegar a realizarse en la prueba psicotécnica para la valoración de los aspectos conductuales que también eran desconocidos, ni con la forma en que deban realizarse y, mucho menos, con el contenido de los test. Es admisible que el contenido del test no deba ser conocido previamente...»

Fundamento de Derecho Séptimo:

«Sobre el particular es elocuentemente expresiva de lo que venimos calificando como opacidad inacceptable el acta de revisión del ejercicio...»

Como consecuencia de lo anterior, la sentencia otorga a las personas recurrentes el derecho a realizar de nuevo la prueba psicotécnica con las garantías que menciona la propia sentencia y sin darles por tanto la calificación de apto, cosa que, por el contrario, sí ha ocurrido en otras situaciones similares.

En relación a la segunda sentencia mencionada, esto es, la STS de 1 de junio de 2022, Rec. 1960/2021, es un supuesto de un aspirante a la Policía Nacional al que se le declaró no apto en la entrevista personal.

La diferencia, respecto de otros supuestos analizados, es que en este proceso sí constaba con más detalle la información del contenido de la tercera prueba y que, en concreto, era el siguiente:

«Esa entrevista era uno de los tres ejercicios de que constaba la tercera prueba de la fase de oposición (Base 6.1.3.b) y estaba configurada de esta manera: b) Entrevista personal. Tras la realización de un test de personalidad, un cuestionario de información biográfica y/o un currículum vitae por el opositor, se investigarán los factores de socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales. La calificación de la parte b) será de “apto” o “no apto”. (Fundamento de Derecho Primero)

nario de información biográfica y/o un currículum vitae por el opositor, se investigarán los factores de socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales. La calificación de la parte b) será de “apto” o “no apto”. (Fundamento de Derecho Primero)

En este asunto, el actor aportó un informe pericial independiente de una médico forense y por la psicóloga adscrita a dicha clínica forense, prueba que la Sala consideró como «dato muy relevante». Curiosamente, dicho informe avala la evaluación que había llevado a cabo el órgano de selección y «si bien no se cuestiona la capacidad general del recurrente, es cierto que no ha superado los parámetros exigidos de comunicación, motivación y rasgos de personalidad para formar parte de dicho Cuerpo.»

Ello no impide el que la Sala estime el recurso y vuelva a dar un tirón de orejas al órgano de selección, y por ende a la propia administración, por una muy deficiente información previa sobre el proceso selectivo y por la lacónica motivación de su decisión al no existir los elementos que permitan objetivar la entrevista y señala «Es más, no está en el expediente ni ha sido aportado en ningún momento, el informe de la Jefatura de Planificación Psicopedagógica aprobado por el tribunal en reunión celebrada el 15 de diciembre de 2017 y que se menciona en el acta de valoración de la entrevista de 26 de abril de 2018.» (Fundamento de Derecho Sexto).

La sentencia en cuestión vuelve a insistir sobre los elementos esenciales que deben respetar unas bases y un órgano de selección, entre otros, su publicidad previa, criterios que ya habían sido indicados en la STS de 27 de enero de 2022, Rec. 8179/2019, y en otras anteriores ya señaladas.

Finalmente obliga a la administración a la celebración de una nueva prueba, previa información de los elementos esenciales de la misma (criterios sobre factores a evaluar, forma de medir, sistema de puntuación, etc.), y con las garantías que la propia sentencia indica y sin por ello afectar al resto de las personas aprobadas que se mantienen con sus puntuaciones y con la validez de la prueba ya realizada.

Tal y como acertadamente comenta Chaves (2022a), la sentencia que hemos analizado, de 27 de enero de 2022, enfatiza en la necesidad de una motivación reforzada de las decisiones de los órganos de selección en las pruebas psicotécnicas, haciendo con ello que la administración no pueda ni deba atrincherarse en valoraciones lacónicas y lapidarias de «no aptos»

5.4. Sobre la irrupción y reconocimiento de las pruebas periciales de parte en los procesos selectivos

Dando la justicia un paso más sobre el control de la discrecionalidad técnica, hemos comenzado a asistir a un escenario relativamente reciente (si bien ya se habían dado casos en años anteriores) en el que, en sede judicial, se admiten con más intensidad pruebas periciales en los procedimientos selectivos donde las plazas objeto de selección competitiva son de áreas de conocimiento no jurídicas, entre otras pruebas, periciales de personalidad elaboradas por personal experto en psicología del trabajo y las organizaciones (PTO) y, muy especialmente, para procesos selectivos de cuerpos policiales, y ello con el fin de tratar de demostrar un manifiesto y patente error técnico que, en su caso, permita revisar la resolución del órgano calificador.

Esto es, nos adentramos en lo que sería la habilitación judicial de la práctica de pruebas periciales, tema este sobre el que diversos autores han profundizado con notable maestría, Chaves García, J.R. (2017) y Laguna de Paz, J.C. (2017).

Y así, la STS de 31 de julio de 2014, Rec. 2001/2013, trata el caso de un opositor, que no aprobó el segundo examen y presentó pruebas documentales y periciales para comparar su ejercicio con el de otras personas aspirantes que sí habían aprobado. Según el candidato, el desarrollo de estos ejercicios había sido sustancialmente idéntico. Finalmente se demostró que hubo distinta forma de proceder por parte del tribunal calificador, que no justificó el distinto trato dispensado a las personas aspirantes o a la utilización de criterios distintos. Por esa razón, la sentencia expone en su Fundamento de Derecho Séptimo lo siguiente:

«La jurisprudencia sobre el control de la discrecionalidad técnica, en especial la emanada en supuestos semejantes al presente [sentencias de 27 de enero de 2010 (recurso 34/2007) y de 1 de febrero de 2010 (recurso 88/2007)], no es contraria a que se revise el proceder de dichos tribunales cuando las circunstancias acreditadas en el proceso pongan de manifiesto que sus decisiones incurrían en error o son arbitrarias. En efecto, una cosa es que en sede judicial no se pueda sustituir el criterio técnico del tribunal calificador o valorar su mayor o menor acierto siempre que no sea absurdo su juicio y otra que no quepa revisar la forma en que ha sido aplicado. No tienen razón, en este sentido, ni el informe de la presidenta del tribunal calificador, ni las manifestaciones expresadas en las actas de este ni, tampoco, la sentencia sobre la irrevisabilidad de los ejercicios o, si se

prefiere, de las calificaciones que se les otorgan. Cabe, perfectamente, en aquellos casos en que se alegue error o arbitrariedad, por ejemplo, por no seguir el mismo criterio respecto de todos los aspirantes, lo cual, si se produce, supone, además, apartarse de las bases e introducir un trato desigual a las personas aspirantes».

Podemos también traer a colación la STS de 20 de julio de 2007, Rec. 9184/2004, que asume el criterio de las anteriores STS de 2 de marzo de 2007, Rec. 855/2002, y STS de 18 de mayo de 2007, Rec. 4793/2000. Dicha sentencia delimita el alcance de la «discrecionalidad técnica» en materia de oposiciones y concursos, y da un paso adelante de gran magnitud en el control judicial de los tribunales calificadores, por medio de la admisión de pruebas periciales en el proceso Contencioso-Administrativo que desvirtúen la presunción de «discrecionalidad técnica» que favorecía y amparaba toda actuación de los órganos de selección.

Pues bien, dicha resolución judicial comienza su fundamentación jurídica señalando lo siguiente:

«el juicio del Tribunal técnico no puede ser sustituido por el criterio del órgano judicial, en tanto aplique ciencia propia, con la excepción precisamente del ordenamiento jurídico que “ex lege” debe conocerlo el Juez. Pero ello no puede impedir que el interesado utilice los medios de prueba que tenga a su disposición (...). Es decir, no solo no se descarta, sino que admite expresamente que la presunción de legalidad pueda ser desvirtuada por pruebas en contrario, y especialmente por la pericial, que será valorada por el tribunal con arreglo a las reglas de la sana crítica».

Otra resolución judicial de gran relevancia al respecto es la STS de 14 de septiembre de 2009, Rec. 4922/2005, y que dice lo siguiente:

«Como es conocido, esta doctrina de la discrecionalidad técnica viene siendo matizada por la última jurisprudencia, que distingue, la absoluta libertad para decidir del Tribunal Calificador, ajena su decisión a los poderes políticos que le han nombrado, lo que no viene sino a reafirmar los principios de mérito y capacidad que deben regir, según nuestra Constitución, el acceso al ejercicio de la función pública, y de otra parte, la revisión jurisdiccional del acto administrativo firme que pone fin al procedimiento selectivo. Si la existencia de recursos administrativos es contingente, pudiendo el legislador prescindir de los mismos, la del principio de tutela judicial efectiva, consagrado en el artículo 24.1 de la Constitución no lo es, y es evidente que todos los actos administrativos son revisables jurisdiccionalmente, tal como dispone con cláusula universal el ar-

título 106.1 de la Constitución, sin excepción alguna. Pues bien, esa tutela judicial efectiva no puede quedarse en una mera admisión formal de los recursos jurisdiccionales para después, en base a una supuesta discrecionalidad técnica, negar la admisión de la prueba o el análisis de fondo de la pretensión planteada.» (Fundamento de Derecho Quinto).

Este último criterio jurisprudencial ha tenido un fiel y coherente reflejo en otros relevantes pronunciamientos del Tribunal Supremo, ya citados anteriormente, concretamente sobre nombramientos de altos cargos jurisdiccionales (STS de 27 de noviembre de 2007, Rec. 407/2006), sobre concursos de personal docente universitario (STS de 19 de noviembre de 2008, Rec. 4049/2004) y sobre convocatorias del Consejo General del Poder Judicial para puestos en sus órganos técnicos (STS de 10 de octubre de 2007, Rec. 337/2004).

También sería reseñable la STS de 14 de enero de 2010, Rec. 2820/2006, que resolvió el contencioso planteado por un candidato al ingreso en el Cuerpo Nacional de Policía, el cual había sido excluido por no haber obtenido la puntuación requerida en la entrevista que seguía al test integrante del tercer y último ejercicio. Pues bien, dentro del proceso judicial se practicó una prueba pericial que acreditó que el recurrente no padecía ninguna psicopatología, lo que desmontó los motivos psicológicos esgrimidos por el órgano de selección para justificar su exclusión y que, además, fue acordada sin que constataran en el expediente ni las personas que realizaron la entrevista, ni las preguntas que se le hicieron al interesado, ni las respuestas que este dio a las mismas, circunstancias todas ellas que, por el contrario, sí hizo constar el dictamen del perito judicial, con el resultado ya dicho. Un caso muy similar lo podemos también encontrar en la STS de 29 de enero de 2014, Rec. 3201/2012, recaída en un asunto muy similar al reseñado.

Además de admitir la prueba pericial, y no menos importante, el Tribunal Supremo también establece los requisitos que debe cumplir la misma para acreditar ese manifiesto y patente error técnico que permita revisar la resolución del órgano calificador.

En esa línea nos encontramos con la STS de 16 de diciembre de 2014, Rec. 3157/2013, en la que una aspirante, que no había superado el segundo examen de la oposición, presentó una prueba pericial para tratar de demostrar que se había incurrido en un error patente en la calificación que le otorgó el tribunal de selección.

Pues bien, el Fundamento de Derecho Sexto de la citada sentencia indica lo siguiente:

«La segunda consideración es complemento o consecuencia de la anterior, y está referida a las exigencias que debe cumplir la prueba pericial que resulta necesaria para demostrar ese inequívoco y patente error técnico que permitiría revisar el dictamen del órgano calificador. Estas exigencias lo que apuntan es que tal pericia no puede limitarse a revelar una simple opinión técnica diferente, sino que tiene que incorporar elementos que permitan al tribunal de justicia formar con total seguridad su convicción sobre esa clase de error de que se viene hablando; y para ello será necesario lo siguiente: (a) que la pericia propuesta identifique de manera precisa y clara los concretos puntos de desacuerdo técnico que advierte en el dictamen del órgano calificador; y (b) que señale fuentes técnicas de reconocido prestigio en la materia de que se trate que, respecto de esos concretos puntos, hayan puesto de manifiesto que son mayoritariamente valorados en el ámbito científico como expresivos de un evidente e inequívoco error».

En dicho proceso finalmente se desestimó el recurso y se le dio la razón a la Administración al considerar el Tribunal Supremo que no se había dado un error manifiesto y patente, y, en tal sentido, consideró que el informe pericial aportado por la recurrente era un mero desacuerdo o discrepancia técnica con el tribunal calificador en relación con las respuestas que este órgano acordó previamente como válidas a efectos de calificación.

Por consiguiente, la prueba pericial de parte en sede judicial, para ser fiable y tenida en cuenta, precisa que parta de la misma realidad a evaluar (mismo acto-unidad de acto) y no de nuevas pruebas o entrevistas posteriores, debe cuestionar; o bien la validez y fiabilidad del método; o bien su incorrecta utilización en base al consenso científico mayoritario. Una mera discrepancia o forma de interpretar distinta no comporta el fracaso de la prueba o su diseño, es preciso que la evidencia sea clara, grosera y avalada por la mayoría de la doctrina científica.

Asimismo, se ha rechazado por los tribunales de justicia que la administración pueda negarse a dar información sobre la entrevista (criterios y resultados) bajo el pretexto de que las bases de la convocatoria no obligaban a que el acta del tribunal lo detallase (STS de 22 de noviembre de 2016, Rec. 4453/2015). Se cierra el círculo del oscurantismo y la impunidad de ciertas actuaciones que habían gozado hasta hace pocos años de una total falta de control jurisdiccional amparadas siempre bajo el paraguas de una discrecionalidad y confidencialidad más que discutible. El paraguas totémico de dichos términos conceptuales comienza a resquebrajarse y toca salir de la zona de confort en la que la administración, demasiado a menudo, se ha movido como pez en el agua.

5.5. Hacia dónde vamos

A la vista de las distintas etapas que hemos relatado, entendemos que los órganos de selección, y la propia administración, pueden y deben hacer las cosas mejor y la ciudadanía tiene el legítimo derecho a exigir una buena administración, transparente, y que actúe bajo los principios constitucionales que rigen los procesos selectivos públicos. Desoír las voces judiciales y las del personal experto en el tema, cada vez más altas, de llamadas al orden no hace sino mantener numantamente una tela de araña que perjudica a la propia administración y alimenta fantasmas de clientelismo, favoritismos y nichos de poder político y funcional propio de otras épocas más oscuras. Similar reflexión es también reflejada por Chaves (2022b), cuando indica que tal escenario «constituye un caldo abonado para el favoritismo o para el efecto perverso de postergar a quien lo merece y primar a quien no». (p. 219). Fondevila Antolín (2018) lleva a cabo un también un profundo análisis del tema.

Visto el devenir judicial, podemos decir, de manera rotunda, y avalado por la abundante jurisprudencia existente al respecto, que el margen de maniobra en el ejercicio de la discrecionalidad técnica por parte de los órganos de selección no goza de una inmunidad impeditiva del control judicial sobre la adecuación técnica de sus decisiones y de los motivos en que se hayan sustentado estas. Motivación que debe ser racional, coherente, solvente y con sustento material en los datos objetivos sobre los cuales opera y en los que apoyarse.

No olvidemos que las decisiones técnicas de un tribunal de selección, por su especialización, imparcialidad y objetividad, gozan de una presunción iuris tantum que puede ser desvirtuada cuando medie una actividad probatoria rigurosa y suficiente, especialmente la pericial, que ponga en evidencia su claro desacierto y no una mera discrepancia o propuesta alternativa. Especialización de los miembros del tribunal de selección que, sin duda, presenta dificultades en su implementación real, tal y como indica y es objeto de análisis por parte de Fondevila Antolín (2018)

Es por ello que, a priori, una motivación completa, clara y ordenada es, sin duda, la mejor muestra de la limpieza del proceso y, a su vez, la mejor garantía jurídica para que se respeten los derechos de los interesados. En modo alguno podemos acercar y equiparar el concepto de lo discrecional con lo no contencioso, hacerlo así, como a menudo ha ocurrido, es propiciar la huida del derecho de ciertas decisiones de los órganos de selección que, amparadas en cuestiones técnicas, en ocasiones no son sino graves equivocaciones o errores que no pueden ni deben quedar protegidas bajo el

mantra de la inviolabilidad de los actos internos y específicos de los órganos de selección y de la propia administración que, en ocasiones, da cobertura a aquéllos. Frente a ello, saber los criterios de ponderación, las fuentes en que se basan las pruebas y la singularización de los resultados y el cómo se llega a ellos, son sin duda herramientas esenciales que ayudan a unos y a otros a cumplir con sus derechos y obligaciones. Así lo apuntaban, con notable maestría, las sentencias STS de 10 de octubre de 2007, Rec. 337/2004, y STS de 27 de junio de 2008, Rec. 1566/2004; reforzadas por la posterior STS de 2 de diciembre de 2008, Rec. 376/2006, y las no menos importantes STS de 19 de julio de 2010, Rec. 950/2008; STS de 15 de diciembre de 2011, Rec. 6695/2010; STS de 18 de enero de 2012, Rec. 1073/2009; STS de 27 de abril de 2012, Rec. 5865/2010; STS de 10 de octubre de 2012, Rec. 546/2011; STS de 25 de junio de 2013, Rec. 1490/2012; STS de 29 de enero de 2014, Rec. 3201/2012; STS de 16 de marzo de 2015, Rec. 735/2014; STS de 31 de julio de 2014, Rec. 2001/2013, y STS de 21 de enero de 2016, Rec. 4032/2016.

Posteriormente, el control judicial de la discrecionalidad técnica se ha ido apuntalando con numerosas sentencias hasta llegar a las dos citadas sentencias de 2022, esto es, la STS de 27 de enero de 2022, Rec. 8179/2019, y la STS de 1 de junio de 2022, Rec. 1960/2021, sobre las que ya nos hemos detenido. Eso sí, nada nuevo bajo el sol, toda vez que la línea argumental de ambas sentencias ya estaba marcada desde años atrás, si bien lo que ambas vienen a reforzar, con gran precisión jurídica, es que los órganos selectivos no están exentos del control judicial y eso, ni es nuevo ni debiera ser sorpresivo. ¿O quizás sí?

El puro arbitrio, en sí mismo, debe quedar proscrito y sustituido por el rigor de los tribunales y órganos de selección en sus decisiones, si así se hiciera, lejos de menguar o destruir la posición de la administración, contribuirá a reforzarla y aumentará la confianza de la ciudadanía en sus poderes públicos. Someter a la administración a las reglas de juego democráticas y a una forma de hacer pulcra, transparente, legal y directa es un reto que toca plantear de manera seria e inmediata y por eso los últimos avisos del Tribunal Supremo son claros: la administración debe salir de su zona de confort.

Inclusive los comportamientos irregulares de los miembros que conforman los órganos de selección, cuando tal situación se produzca, serían susceptibles de ser evaluados y, en su caso, sancionados. En tal sentido, López Pulido (2022) manifiesta que «El incumplimiento por los miembros de los órganos de selección de sus deberes constitucionales y legales, cuando los mismos hayan sido establecidos e inter-

pretados por la doctrina del Tribunal Constitucional y jurisprudencial del Tribunal Supremo, debería comportar la correspondiente exigencia de responsabilidad, al vulnerarse un derecho fundamental, como tipifica el art. 95.2.a) i e) del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.»

No parece razonable pensar que estemos frente a la crisis del principio/instrumento de la discrecionalidad técnica sino más bien ante la necesaria delimitación del concepto para hacer de la administración y de sus órganos de selección un espacio de transparencia y buen gobierno. Del trazo grueso del concepto antedicho, que era casi una carta en blanco y sin apenas amenazas que la hicieran temblar, hemos pasado a un modelo mucho más acorde a los tiempos y donde unos y otros deben cumplir con sus derechos y obligaciones, alejando de una vez para siempre la sombra de sospecha que subyace demasiado a menudo en los procesos selectivos donde la opacidad resulta, en ocasiones, grosera. No se trata de deslegitimar la fortaleza del juicio técnico, esencia nuclear básica del papel del órgano de selección, sino de que este asuma que su papel y sus funciones a la hora de evaluar deben responder a unos criterios de corrección, a unas reglas de puntuación o de conversión que los miembros del tribunal han de establecer previamente y ser conocidas por las personas aspirantes, y que de su hacer deban dar cuenta, de manera motivada, ante las personas aspirantes que reclaman y ante los órganos judiciales que exigen la base documental y las fuentes en la que avalan sus decisiones. Esto es, rigor, motivación, método, transparencia a tiempo y sin medias tintas.

6. Una breve aproximación a los test psicológicos y a las entrevistas en los procesos selectivos. Su alcance, cuestionamiento y los contenidos esenciales que garanticen el derecho de las personas aspirantes. Saber, saber hacer y hacer saber

Dado que hablar de lo que es la esencia o núcleo técnico de las pruebas psicológicas es un campo ajeno al derecho, trataremos de hacer al menos una aproximación para adentrarnos sobre aspectos y zozobras técnicas que sí tienen que ver con el control judicial,

los aledaños de las pruebas en cuestión y que afectan sin duda al devenir del proceso selectivo. En todo caso, daremos respuesta, en la medida de lo posible, a cuestionamientos técnico-jurídicos que en la práctica plantea el mundo de la psicología del trabajo y las organizaciones (PTO) sobre el alcance y consecuencias de las recientes sentencias del año 2022 dictadas por el Tribunal Supremo y que, de alguna manera, han obligado también a los profesionales especializados en dicha área a tentarse la ropa y, por qué no, empezar a salir también de la zona de confort.

Dichas pruebas aparecen ya recogidas en el artículo 61.5 del EBEP, el cual establece que:

«Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas...»

Por su parte, el artículo 25 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, en línea con lo anterior, indica lo siguiente:

«1. Las Administraciones Públicas vascas seleccionarán su personal, funcionario o laboral, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición, concurso o concurso-oposición libres, en los que se garanticen los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2. En los procedimientos de selección, se cuidará que las pruebas que se planteen se adecúen al contenido de las funciones que haya que desempeñar, pudiendo incluir, a tal efecto, pruebas teóricas o prácticas de conocimientos generales o específicos, test psicotécnicos, entrevistas, cursos selectivos de formación, períodos de prácticas y cualesquiera otros sistemas que resulten adecuados para garantizar la objetividad, racionalidad y funcionalidad del procedimiento selectivo».

En tal sentido, tal y como argumenta Sánchez Fernández (2022), un proceso selectivo adecuado será aquel que consiga que este se parezca lo máximo posible al trabajo que vaya a desempeñar la persona candidata seleccionada y, por ello, «Los procedimientos basados en el análisis de puestos revisados aquí tienen el potencial de reducir la posibilidad de tomar decisiones arbitrarias en el diseño de procesos de selección de personal empleado público...» (p. 20)

Dicha línea argumental es también objeto de análisis por parte de Gorriti Bontigui, (2018 y 2019) haciendo este una firme defensa en la innovación de los procesos selectivos que vengán a satisfacer las conductas laborales esperadas y fortalezcan la validez predictiva y la decisión selectiva (p. 72-79)

Similar apreciación es destacada por Chaves (2022b), cuando indica que «requisitos y méritos han de guardar correspondencia lógica con las tareas propias de la plaza». (p. 440)

Es coherente, y convincente a la vez, considerar que un buen proceso selectivo debe garantizar dos valores: eficacia e igualdad, el primero porque la finalidad del proceso selectivo es identificar a las personas candidatas que resulten más idóneas para desempeñar las tareas para las que va a ser seleccionadas, e igualdad, para que las mismas cuenten con idénticas posibilidades de superar el proceso selectivo y para que tengan la posibilidad y el derecho a diferenciarse.

Aunque el uso de entrevistas, test psicológicos o psicométricos (aptitudinales, de personalidad, etc.) sean instrumentos ya aplicados en muchos sistemas selectivos, es de destacar el temprano reconocimiento jurisprudencial que estos han tenido, como muestra la STS de 5 de octubre de 1989, Rec. 910/1988.

A este respecto traemos también a colación la importante STS de 28 de marzo de 2011, Rec. 3027/2008, en la que el alto tribunal viene a validar el uso de la entrevista conductual estructurada (ECE), como parte de una prueba psicotécnica en los procedimientos selectivos, y considera, dado que así está acreditado científicamente, que dicha entrevista es un método idóneo para seleccionar al personal empleado público bajo los parámetros de mérito, capacidad e igualdad, teniendo además el suficiente refrendo legal, revocando así la sentencia del TSJPV de 14 de mayo de 2008, Rec. 1166/2006, que previamente había anulado dicha prueba en los procesos de provisión de puestos, mediante comisiones de servicio, en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Con relación a la entrevista personal y su valoración como prueba, debemos no obstante realizar una especial matización sobre la tipología de la misma y su alcance, toda vez que la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de 14 de octubre de 2020 (Rec. 1342/2018), aclara la excepcionalidad de la presencia de la entrevista personal en las pruebas selectivas, concretamente cuestiona su inserción en la fase de evaluación de conocimientos o capacidad (oposición), limitando su funcionalidad a la vertiente aclaratoria de la extensión de los méritos en la fase de concurso, esto es, sin que deba formar parte de las pruebas de oposición encaminadas a demostrar la capacitación. Dicho de otra manera, la entrevista personal o tradicional que se analizó en dicho supuesto concreto (entrevista personal que versaba sobre aspectos del curriculum) no sería una prueba de oposición. Por

contra, la entrevista como parte de una prueba psicotécnica (incluida la ECE), y a la que expresamente nos hemos referido en el párrafo anterior, sí es posible y discriminatoria dentro del proceso selectivo, y se aleja así de la «entrevista personal» o de mera aclaración de méritos. De tal forma que hablamos de supuestos distintos al reflejado en la meritada sentencia en la que se partía de anómala situación por cuanto que la oposición consistía únicamente en una entrevista personal sobre el curriculum de las personas aspirantes y a la que solo accedían aquellos que hubieran superado la fase de concurso, es decir, una entrevista que versaba sobre los mismo méritos que ya habían sido ponderados en la fase de concurso, cosa insólita sin duda, de ahí que dicha sentencia refleje una casuística muy concreta y alejada de los parámetros habituales de los procesos selectivos en los que las pruebas de conocimiento y las de personalidad conviven perfectamente en aras de elegir a los perfiles profesionales más adecuados.

Ni que decir tiene que el uso de tales pruebas (incluidas las entrevistas) se revela esencial y de gran trascendencia social sobre todo en los procesos selectivos para el acceso a cuerpos armados. No es baladí defender con más ahínco tales pruebas en dicho ámbito profesional con el fin de alejar, con rigor y método, a personas aspirantes cuya estructura psicológica resulte inadecuada para el uso de las armas y para afrontar situaciones de violencia y tensión emocional en las que, en muchas ocasiones, se ven inmersas en su quehacer profesional. La relevancia de tales pruebas en general, y en particular en el sector de seguridad y orden público, se torna de gran ayuda para los órganos de selección. De ahí su necesidad, su vigencia y el celo necesario para que su diseño, implementación y control deban ser de calidad y rigor contrastado.

Con las referidas sentencias del año 2022, esto es, STS de 27 de enero de 2022, Rec. 8179/2019, y STS de 1 de junio de 2022, Rec. 1960/2021, se enfatiza y se hace una llamada evidente para apelar a la necesaria profesionalidad del ámbito de la psicología y para ello entendemos que es absolutamente necesario exigir la acreditada especialización de los profesionales que trabajen en dicho sector de la PTO (saber), la acreditada experiencia en la participación y diseño de pruebas y procesos selectivos (mayor investigación y práctica profesional) para que sean válidas y fiables (saber hacer) y por último la obligada motivación de sus decisiones técnicas durante el proceso y basadas en el método que previamente hayan aprobado y, obviamente, su consiguiente explicación complementaria (motivación) cuando sean requeridos para ello (hacer saber).

A continuación, pasamos a dar respuesta a cuestiones y zozobras jurídicas que quizás sean del interés de las personas profesionales de esta importante rama de la ciencia (PTO).

6.1. Sobre la publicación del perfil profesigráfico del puesto. Especial referencia a los supuestos de agentes policiales

¿Dicho perfil es una realidad a conocer? ¿Una información ya conocida? O, dicho de otra forma, ¿Que añade o quita su publicación?

En efecto, podría parecer obvio decir que, en general, sabemos cuáles son las funciones más habituales del puesto de policía y cuáles deberían ser los requisitos y cualidades esenciales para su correcto desempeño, pero, por muy evidente que parezca, y en parte es verdad, hay que decirlo, publicarlo y guiarse por dicho perfil como claramente exige la STS de 27 de enero de 2022, Rec. 8179/2019. La respuesta es rotunda: Lo que abunda no daña.

Técnicamente un perfil del puesto, o profesigráfico, se refiere a los determinantes del desempeño: esto es, a aquellas características predicables de las personas que predicen el desempeño para el puesto al que se opta.

Se llaman determinantes porque su posesión en mayor o menor medida determina cómo hará las tareas. Por ser tales, predicen el desempeño y también se les suele llamar «predictores».

La psicología del trabajo y las organizaciones (PTO) ha estudiado durante muchos años cuál es la estructura de los predictores; de qué contenidos se conforma. Así, Primoff (1975) concluyó que está compuesta de cuatro contenidos distintos: aptitudes (poder); conocimientos (saber); destrezas (saber hacer) y personalidad (querer). Y por este orden puesto que en sí mismos son un sistema. De tal forma que toda conducta humana pone en juego los cuatro contenidos a la vez y todas las personas se diferencian entre sí en relación a tener mucho de una o de otra. De ahí que al ámbito de los recursos humanos le es inherente y constitutivo «la gestión de la diferencia». (Gorriti 2018)

Con carácter general, el perfil del puesto se obtiene de los análisis de puestos o de resultados de investigación (a poder ser metanalítica: estudios de estudios). En tanto que es propio de cada puesto o escala convocada, es distinto para cada caso. Pero lo que es ineludible es que se deben conocer los cuatro componentes, sin ellos es imposible decidir qué me-

dir porque toda conducta humana siempre pone en juego los cuatro a la vez.

De esta forma, hablar del perfil y hacerlo público es hablar de lo siguiente (Gorriti 2018):

- Aptitudes: inteligencia y aptitudes diferenciales (Se distinguen hasta 52 en las publicaciones científicas). La inteligencia general es la más potente, al medir esta indirectamente se miden las otras.
- Conocimientos: el temario o conocimientos memorizables generalmente considerados.
- Destrezas: cuáles son los resultados de la experiencia. Son los contenidos de las pruebas prácticas.
- Personalidad: las predisposiciones de conducta (las actitudes). Esta es la más delicada por dos razones: 1.º Porque la PTO todavía no mide muy bien la personalidad al hacerlo con cuestionarios autoreferenciados (hablamos de nosotros mismos y controlamos lo que decimos). 2.º Porque su validez (alta si se mide bien) no es evidente para la gente en un examen, invade la intimidad y no suele gustar al personal responsable político ni a las organizaciones sindicales; no tienen una validez «aparente». Existe en la PTO el acrónimo RIASEC que resume los perfiles: Realista; Investigador; Artístico; Sociable; Emprendedor y Convencional, con el que se pueden asumir perfiles de personalidad para estos seis tipos de puestos o escalas. Lo interesante del RIASEC (2010) es que es un modelo probado mediante la investigación y que satura los perfiles de personalidad diferenciados y eso le da rigor científico.

Por otra parte, hacer públicos los contenidos genéricos de perfil del puesto convocado no debería ser un problema, más bien todo lo contrario. Igual que se publica el temario general, no está de menos indicar qué aspectos deben tener las personas aspirantes a un determinado puesto público, y más si cabe si es para un cuerpo armado. El problema radicaría más bien en hacer públicos los umbrales de valor o corte si bien sí se puede establecer los mínimos para aprobar (como en los temarios). Esto es más difícil de controlar en la personalidad porque ella no es que tenga mínimos sino adecuaciones: las puntuaciones extremas son indeseables en todos los factores que ella mide.

No cabe duda que publicar el perfil profesigráfico del puesto añade transparencia y, además, si se justifica con el origen y las fuentes en que se van a basar las pruebas, tal y como lo exige el Tribunal Supremo en sus más recientes sentencias de 2022, añade credibilidad al proceso y lo blindará jurídica-

mente. Y obviamente, si se apoya todo el proceso en pruebas testadas en investigaciones previas (evidencia científica), añade profesionalidad y prestigio a las personas profesionales que desde la PTO participan en el diseño, ejecución y evaluación de los procesos selectivos.

En tal sentido, la mayoría de las organizaciones privadas o públicas, y no digamos ya las consultoras, no basan sus procesos selectivos o decisiones en el corpus y en la investigación que hemos comentado. No hay más que ver el escaso número de informes de selección que incorporan bibliografía. Aquí sin duda también hay que salir de la zona de confort.

A este respecto, hay que decir que hasta que aparecieron los estudios rigurosos metanalíticos sobre la década de los 80, no había un soporte científico fuerte, ni una práctica profesional contrastada, entendida esta como la construcción de la argumentación y los juicios basados en algo más demostrado y probado que el mero suponer o sentido común. Es decir, nos estamos refiriendo a aquello que tenga un soporte detrás o también un corpus de conocimiento que lo soporte (práctica profesional) y se base en la evidencia científica (investigación). (Schmidt & Hunter, 1998)

Es por ello que los no aptos en este tipo de pruebas debiera ser una evidencia contrastada de un proceso bien diseñado previamente. De lo contrario, significaría que estaría mal diseñado el proceso. Las pruebas que deben pasar las personas aspirantes (entrevistas, test de personalidad, etc.) debieran ser construidas a partir de la información del puesto (perfil profesional) y tal información debe ser justificativa del diseño selectivo y de sus umbrales, por lo que no ser adecuado o no apto sería la consecuencia lógica y universal de aplicar el diseño para todas las personas aspirantes y en las mismas condiciones de tiempo y espacio. En definitiva, cuanto mejor es el diseño de este tipo de pruebas son menos las explicaciones exigibles, dada la validez y fiabilidad de las mismas.

En consecuencia, lo que importa es cuantificar la fiabilidad de la medida y la validez de contenidos de la prueba y, si se puede, la validez predictiva, esto es, las correlaciones de las puntuaciones de la prueba con un desempeño relevante, fiable y no contaminado. Ahí está la clave. (Gorriti 2018)

Abogamos por tanto a que todo lo que condicione la decisión selectiva, incluido el perfil del puesto, debe ser publicado, ya sea en las propias bases de la convocatoria o, mediante anuncios públicos posteriores del órgano selectivo, si bien unas buenas bases son el mejor bálsamo de procesos selectivos, especialmente de los más masivos.

De ahí que deban publicarse los contenidos genéricos de perfil. En relación a los demás criterios, debe publicarse todo lo que condicione la obtención de la puntuación, así como su proceso para obtenerla. Se debe acreditar la rigurosidad de las pruebas elegidas y sus fuentes con una justificación que se blinde con argumentos científicos y no voluntaristas o de mero sentido común.

Por otro lado, entendemos que similar actuación de cara a publicar el perfil profesiográfico, sería predicable respecto de otros oficios o profesiones: personal bombero, auxiliar, personal de enfermería, personal médico, personal jurídico, personal informático, etc. Los puestos, por sí mismos, no tienen razones para diferenciarse en estos criterios y debiera primar la transparencia al respecto.

En resumen, y aun cuando el contenido funcional del puesto y sus requerimientos esenciales puedan en ocasiones resultar obvios y conocidos en su esencia, el proceso de su inclusión y publicación previa a la celebración de las pruebas y su justificación técnica y científica debería explicarse, argumentarse de tal manera que, además de comprensible, fuera inequívoco. La estandarización de este proceso es el avance que la PTO puede y debe exigir a sus profesionales.

6.2. Sistema de baremación a aplicar a las pruebas psicotécnicas. Su identificación y límites

Entendemos que no se debiera dar publicidad sobre el tipo concreto de pruebas psicotécnicas a utilizar por razones obvias, esto es, se «quema la prueba», permite un entrenamiento previo (aptitudes), existen además razones de copyright de las empresas que las crean y desvirtúa su finalidad, por lo que atentaría a los principios de igualdad y capacidad. Los tribunales de justicia tampoco lo exigen.

Dicho esto, ello no obsta para que se indique el contenido objeto de la medida. Ejemplos: «se usará una prueba de medida y estimación de la inteligencia general». «Se usará una prueba práctica de elaboración de informes de valoración en el ámbito del puesto convocado». «Se utilizará una prueba que medirá la predisposición actitudinal en relación a la naturaleza administrativa del puesto»; «Se utilizará una prueba que medirá la predisposición actitudinal en relación a la naturaleza investigadora del puesto»; «Se utilizará una prueba que medirá el marco de referencia de los aspirantes en relación con los ámbitos del puesto convocado, con especial referencia al temario (o a la información publicada sobre los puestos convocados)».

A la hora de publicar los criterios y lo que se va a baremar hay que aportar sin duda los rasgos genéricos.

Incluso se pueden señalar los factores objeto de la medida. A modo de ejemplo: «En las pruebas psicotécnicas se evaluará la inteligencia general y los siguientes factores de personalidad: estabilidad emocional, conciencia, extroversión, apertura a la experiencia y amigabilidad», dado que son los factores objeto de medición y constitutivos de la personalidad. Otra cosa distinta sería dar los rasgos más específicos que, por razones obvias de medición y trascendencia, deben quedar reservados en su uso y conocimiento al personal experto encargado de la selección y evaluación.

Si una persona aspirante a un proceso se entrena mucho en pruebas de capacidad, es de suponer que dará mejor resultado en las pruebas porque con las aptitudes se llega a las destrezas: se estandarizan las ejecuciones por tiempo y se conocen los resultados que permiten corregir los errores y memorizar las correctas. De ahí que la información de las pruebas y los rasgos a medir deba ser genérica, sin entrar al detalle. Es obvio que una prueba que no discrimina no es buena ni fiable.

Con respecto a lo que debieran decir las bases sobre las respuestas, esto es, sobre su penalización o no, sobre si hay respuestas correctas o incorrectas, es fundamental informar previamente sobre el cómo se obtienen las puntuaciones; si hay penalizaciones; si todas las preguntas valen lo mismo o no. Y, por supuesto, la medida de la fiabilidad de las pruebas elegidas.

Sobre si los miembros del Tribunal deben o no conocer con detalle el tipo concreto de test y las pruebas psicotécnicas a aplicar o, en su caso, delegar por completo dicha fase del proceso en especialistas externos de la psicología, sí parece razonable y aconsejable siempre el contar con profesionales especialistas en selección y, cuando ello sea posible, que formen parte de los tribunales como vocales y se encarguen de explicar al resto de los miembros el alcance de la prueba, su fiabilidad y forma de medir, etc. La exhaustividad y profundidad sobre el conocimiento de todos los miembros del tribunal sobre alcance de las pruebas concretas a poner en práctica luego dependerá del tipo de prueba y de su ubicación en el proceso selectivo. Sin duda tales especialistas externos pueden hacer su función como personal asesor del tribunal, pero su deber de información e interacción con el órgano de selección debe ser constante y siempre documentado. Es obvio que las decisiones resolutorias recaen exclusivamente en los miembros del órgano de selección y, por tanto, la función y los límites del personal asesor técnico están encaminados a fundamen-

tar y dar rigor a las decisiones que luego vaya a hacer suyas y a adoptar el órgano de selección y en el que siempre debiera concurrir algún vocal, especialista en el uso de dichas pruebas, que vehiculice y analice las opiniones y dictámenes externos y pueda servir de puente entre unos y otros.

En coherencia con lo que defendemos, en relación con las aptitudes, y para asegurar la sorpresa de su ejecución (igualdad en la salida) de todas las personas aspirantes, así como su medición sin entrenamiento o base cultural, las administraciones públicas deberían presupuestar la creación de sus propias pruebas específicas en escenarios temporales que aseguren su novedad constante. Es una inversión necesaria sin duda.

Es muy probable que el mejor predictor sea el más caro, pero, a la vez, nos podemos también preguntar ¿Cuánto cuesta a las administraciones públicas seleccionar a gente que no vale para su puesto; a gente tóxica...? Es más factible y barato sin duda hacer un contrato revisable con empresas que elaboren test y aseguren material novedoso para procesos selectivos allí cuando sean necesarios. En cuanto a esto último, tema espinoso donde lo haya, respecto al tráfico de influencias, no se aleja ni se diferencia del deber de secreto de los tribunales. Unos y otros deben actuar con profesionalidad y con un deber de sigilo incuestionable.

La apuesta también pasa por dotar a los institutos de administración pública de los medios técnicos y humanos propios y especializados adecuados que se dedicaran a la elaboración y revisión constante de este tipo de pruebas.

En ese sentido, sí parece razonable, y así lo sugieren expertos en el tema en el «Informe del grupo de trabajo de estudio y propuesta de medidas para la innovación en los procesos de selección de personal al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana» (2021), la conveniencia en la creación de órganos permanentes de selección, tal y como otras comunidades autónomas ya han decidido al respecto.

6.3. Criterios de corrección de los test psicotécnicos y pruebas de personalidad

Sin duda defendemos que es posible, adecuado y necesario cuantificar numéricamente los resultados de tales pruebas y dejar constancia de tal proceso en las actas. Cualquier puntuación es el sumatorio de las respuestas de las preguntas en función de cómo saturan el factor de la medida.

Lo anterior garantiza los principios de igualdad, mérito y capacidad y da sin duda respuesta a las exigencias de la justicia sobre el alcance del deber de publicidad, información, motivación y transparencia.

Es evidente que la prueba gana en validez y fiabilidad si a todas las personas se las mide en las mismas condiciones, con las mismas probabilidades y si los contenidos han sido obtenidos de manera que sean determinantes de la predicción.

Dicho camino de obtención de los determinantes debe ser explicado: cómo se han decidido y el por qué los contenidos de las medidas, que obviamente debe partir del análisis de los puestos ofertados y dar la información genérica sobre los factores a valorar para no desvirtuar la prueba. Distinto es que haya en su diseño un estudio y baremación de los rasgos, pero eso forma parte del núcleo técnico de la prueba y su confidencialidad escapa del mero interés del examinado (generaría la desigualdad) y solo estaría disponible para el control judicial y con garantías de su custodia por las razones que ya hemos explicado anteriormente.

En todo caso, y en pruebas de selección a cuerpos policiales, hay una serie de factores que, de manera habitual y conocida, son medidos a las personas aspirantes y suelen ser los siguientes:

1. Estabilidad emocional
2. Autocontrol
3. Psicopatía: falta de empatía con el dolor ajeno
4. Narcisismo
5. Despotismo. Arrogancia y soberbia

Por lo tanto, la publicación de estos factores resulta adecuada, conveniente y no desvirtúa la validez de las pruebas que se vayan a realizar.

El resto, es decir las concretas pruebas, incluido el estudio y baremación de los rasgos, en sí mismo es un material confidencial que no debiera formar parte de las actas sino del diseño del proceso y por tanto no susceptible de ser publicado.

6.4. Deber de transparencia y motivación del órgano de selección

En las actas del órgano de selección debe dejarse constancia de lo relevante. Y relevante es todo aquello que forma parte del proceso de toma de decisiones. Lo demás no, por superfluo o por confidencial.

En tal sentido, los criterios generales, las razones de las decisiones del Tribunal deben quedar reflejadas de manera clara, ordenada y motivada.

No olvidemos que el deber de motivar es intrínseco al de evaluar, ello garantiza la transparencia, la ausencia de arbitrariedad y facilita la tutela judicial efectiva para todos los agentes intervinientes en el proceso selectivo, incluida la administración pública.

Se ha de indicar también que, en ocasiones, se dan casos de explicaciones o actuaciones tardías de la administración en sede judicial (ampliaciones de expediente, incorporación de grabaciones digitales no aportadas a tiempo, informes de valoración de profesionales de la psicología, etc. que no constaban en el expediente del tribunal, etc.) y que no han conformedo el expediente remitido al órgano judicial, lo que sin duda, coloca a la administración pública bajo sospecha y en una posición de clara debilidad de cara a demostrar la motivación de sus decisiones y, sobre todo, la evidente indefensión que ha provocado a la persona aspirante, quien no ha podido conocer tales elementos esenciales del proceso de selección de cara a articular su defensa en vía administrativa y/o judicial. Mal comienzo del pleito para la administración y presagio de un mal final.

Tal y como señala Sanchez Morón (2020), en la realización de las pruebas debe apelarse «...al principio de transparencia, en particular con ocasión de las exposiciones curriculares y las entrevistas, que deberían ser realizadas por profesionales de la selección y grabadas con medios audiovisuales a efectos de prueba, como ya sucede en bastantes administraciones. Como declara la STS de 2 de noviembre de 2012, incluso si se trata de una prueba de evaluación psicológica, el aspirante tiene derecho a conocer la documentación de la comisión o comisión asesora que motiva su propia evaluación negativa. Y si se trata de una entrevista, es preciso publicar previamente los criterios de evaluación que en ella se tendrán en cuenta y detallar después el resultado de manera justificada (SSTS de 4 de febrero y 4 de junio de 2014, 26 de mayo y 22 de noviembre de 2016).» (p. 155-156)

Con respecto al régimen jurídico digital de las grabaciones de pruebas, y en especial las cuestiones relacionadas con el tema de la protección de datos, Fondavila Antolín (2020) analiza tal cuestión y despeja dudas sobre su alcance, por lo que no nos detendremos en tal cuestión, más allá de considerar que su aportación e incorporación al expediente administrativo es fundamental, forma parte del mismo, y sirve para justificar en sede administrativa y judicial la constancia de la prueba, verificar si su desarrollo es conforme a las bases de la convocatoria, observar las respuestas y/o reacciones de la persona aspirante, es el material que facilita el poder revisar la valoración dada por los expertos del órgano de selección ante eventuales reclamaciones y recursos administrativas y permite, en última instancia, la posibilidad de ser con-

trastado su desarrollo y evaluación a efectos de una eventual pericial de parte, permitiendo con ello un uso y control riguroso de la discrecionalidad técnica por parte del tribunal de selección.

Hernández Domingo (2021) considera que deben darse a conocer con anterioridad a la entrevista personal los criterios sobre los aspectos que han de servir para valorar la misma y, además, debieran detallarse las respuestas de la persona aspirante, las conductas observadas en esta en el desarrollo de la entrevista y por último debe explicarse y recogerse motivadamente por qué esas respuestas y conductas llevan a una determinada puntuación, con la correspondiente explicación del proceso. (p. 60)

Similares valoraciones tienen su refrendo por parte de la reciente jurisprudencia en la STS de 27 de enero de 2022, Rec. 8179/2019.

A este respecto, tampoco podemos pasar por alto el reciente e importante informe emitido por la Comisión de Test del Consejo General de la Psicología de España (2022) y que responde sin duda a las consecuencias de llamadas al orden por parte de la jurisprudencia sobre los test psicológicos (aptitudinales, de personalidad, etc..) y que ha sido nuevamente puesto en solfa a raíz de la comentada la STS de 27 de enero de 2022, Rec. 8179/2019.

Es un informe que de la necesidad hace virtud y, en un ejercicio loable de autocrítica, trata de convertir en oportunidad el claro cuestionamiento que hace el Tribunal Supremo sobre la manera en que, en ocasiones, se llevan a cabo tales pruebas por algunos profesionales de dicho ámbito de la ciencia (PTO). Dicho informe es elaborado con el objeto de mejorar su puesta en escena y ganar en solvencia, validez y fiabilidad; tanto desde el punto de vista de las propias pruebas; como de la exigible cualificación de los/as profesionales de la PTO que llevan a cabo su diseño, ejecución y evaluación.

En tal sentido, dicha Comisión Técnica destaca en su informe algo que va acorde con la línea que ha marcado el Tribunal Supremo en el año 2022, cuando se señala lo siguiente:

«La descripción del procedimiento íntegro, que recoge, entre otras cosas qué se va a evaluar y por qué, qué actividades deben acometerse, por quién, en qué momentos, con qué instrumentos, qué modelo de selección se seguirá, qué criterios de exclusión se emplearán, quien recibirá la información sobre los resultados de la evaluación, qué tipo de información recibirá, en qué momento y de qué manera, etc., supone una aproximación técnica al proceso de selección (Roe, 1987). La creación de un documento que recoja la descripción

de este procedimiento y justifique las decisiones tomadas es fundamental, y va en línea con las recomendaciones de la norma ISO 10667, con los principios de la Sociedad Americana de Psicología Industrial y de las Organizaciones (SIOP, 2018), validados por la APA, y del Manual y de la Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal del COP de Madrid (Castaño *et al.*, 2011a; 2011b) Dicho documento permite demostrar, en caso de que así se requiriera, que el procedimiento selectivo es justo y defendible, yendo más allá de la discrecionalidad técnica de los tribunales evaluadores, e incorporando los aspectos preparatorios y procedimentales de la evaluación. Asimismo, estas guías de buenas prácticas inciden en la necesidad de que las decisiones se basen en datos contrastables y estén tomadas a partir de criterios claros definidos con antelación a la valoración de las pruebas (que también estarán documentados). En este sentido el código de buenas prácticas requiere “redactar y custodiar acta del proceso de decisión que permita la comprobación posterior del cumplimiento de las normas establecidas para el proceso” (Castaño *et al.*, 2011b; p. 44). Esto será fundamental para responder adecuadamente a posibles reclamaciones.» (p. 4-5)

En definitiva, la tierra se mueve bajo los pies de todos los agentes implicados en los procesos selectivos de RRHH en las administraciones públicas, de tal forma que el sentido y alcance de los cambios que deben acometerse aparecen apuntados con una rotunda nitidez en las recientes sentencias del Tribunal Supremo del año 2022.

7. Conclusiones

A lo largo de este artículo se han explicado las particularidades del acceso al empleo público, el funcionamiento de los procesos selectivos, el alcance jurídico de los acuerdos que adoptan los órganos de selección, los problemas que surgen en la valoración de la capacidad de las personas aspirantes en los test psicotécnicos y las entrevistas, el propio diseño de las pruebas, así como los avances que ha habido en la jurisprudencia acerca del control de la discrecionalidad técnica.

A la vista de todo ello, a continuación se exponen una serie de conclusiones, treinta en total, que nacen con vocación de aportar propuestas y/o reflexiones que contribuyan a propiciar un giro importante en deter-

minadas actuaciones de los órganos de selección, de las administraciones públicas y del mundo de la psicología (PTO) en la selección de los RRHH.

I. Debemos diferenciar entre discrecionalidad administrativa y discrecionalidad técnica y es esta última a la que nos debemos referir en los procesos selectivos.

II. La discrecionalidad técnica es una cuestión que tiene que ver más con la valoración de la prueba de conocimientos, esto es los exámenes y con respecto al concurso únicamente cuando se trate de valorar méritos no reglados que permiten margen de interpretación por parte de los miembros del tribunal de selección. Sería por tanto discutible que tal concepto abarque a las entrevistas y a los test de personalidad, dado que este tipo de pruebas debieran tener un método de evaluación basado en investigaciones previas y unos criterios a ponderar que conduzcan a un determinado resultado.

III. Tal y como dispone el artículo 106.1 de la C.E., todos los actos administrativos son revisables jurisdiccionalmente, sin excepción alguna, y ello garantiza la tutela judicial efectiva de los tribunales de justicia.

IV. Actualmente no se puede afirmar que exista un ámbito de discrecionalidad técnica ausente de revisión jurisdiccional, ya que toda decisión técnica puede ser recurrida en vía contencioso-administrativa. Sin embargo, teniendo en cuenta los límites actuales de la discrecionalidad del tribunal calificador, si este no incurre en ningún vicio de legalidad ni arbitrariedad que pueda ser acreditada, se deberá tener por válido su criterio al actuar aquél en el ejercicio de su discrecionalidad técnica, y ello, aunque existan soluciones diferentes que puedan resultar igualmente justas.

V. Las bases de la convocatoria, generales y específicas, son las normas que regulan las pautas a seguir en los procesos selectivos y de obligado cumplimiento; tanto por la administración y sus órganos de selección; como por las propias personas opositoras. El propósito de su establecimiento es garantizar un nivel de certeza, seguridad jurídica y confianza de las personas aspirantes en el desarrollo de las pruebas. Sin embargo, en ocasiones, las bases no determinan todos los criterios que debe seguir el tribunal calificador a la hora de diseñar o evaluar las pruebas y de ahí que los órganos de selección se ven obligados a adoptar acuerdos posteriores que completen las bases, situación que la jurisprudencia suele dar por válida siempre y cuando se publiquen esas normas y/o criterios complementarios antes de realizar los ejercicios y, además, no contravengan las propias bases.

VI. Inicialmente, el control judicial de la discrecionalidad técnica venía dado a través de los elementos reglados del acto discrecional, la desviación de poder, los hechos determinantes, los principios generales del derecho y a través de los conceptos jurídicos indeterminados. En fase posterior, la jurisprudencia viene a distinguir, en la actuación de valoración técnica, entre el «núcleo material de la decisión» y sus «aledaños», donde el núcleo material estaría representado por el estricto juicio de valor técnico, y, por el contrario, sus aledaños integrarían, por una parte, las tareas preparatorias o instrumentales que rodean a ese estricto juicio técnico para hacerlo posible y, por otra, las pautas jurídicas que también son exigibles a dichas actividades.

VII. El último avance de la doctrina jurisprudencial ha sido el admitir y ponderar la prueba pericial, estableciendo los requisitos que debe cumplir la misma para evidenciar un manifiesto y patente error técnico que permita revisar la resolución del órgano calificador.

VIII. Las pruebas periciales de parte (ya sean en vía administrativa o judicial), para ser tenidas en consideración, deberán demostrar la falta de rigurosidad de la prueba practicada por el órgano de selección. No bastaría una mera discrepancia u otra forma de evaluar o de dar un punto de vista distinto. Debe ser constatable, evidente, grosera e inequívoca la mala aplicación de la prueba psicotécnica aplicada y la incidencia que dicha actuación ha supuesto a la persona aspirante que reclama. Para ello, el peritaje en sede judicial debe ceñirse a la prueba practicada en su día (teniendo en cuenta las circunstancias de tiempo y lugar) y aportar cuantos argumentos y avales científicos mayoritarios demuestren la incorrección en la aplicación de la prueba llevada a efecto respecto de la persona aspirante e, incluso, si fuera el caso, cuestionar la prueba practicada en su propia esencia (validez y fiabilidad).

IX. La motivación queda fuera del ámbito propio del llamado juicio de discrecionalidad técnica y es un elemento esencial del proceso selectivo, lo perfecciona.

X. Las bases de la convocatoria pueden regular la forma y manera de llevar a cabo la motivación, pero en ningún caso eximir la misma, dado que constituye un requisito de los actos del proceso selectivo y, como tal exigible por el afectado. El hecho de que, en ocasiones las bases no lo prevean ello no obsta a su obligatoriedad. (SAN de 30 de abril de 2021, Rec. 524/2020)

XI. Una motivación completa, clara, ordenada y a tiempo es, de entrada, la mejor muestra de la transparencia y objetividad del proceso y, a su vez, una garantía jurídica para que se respeten los derechos de las personas interesadas.

XII. La documentación generada durante el procedimiento selectivo, en la que se refleja el proceso de la toma de decisiones de los órganos de selección, debe permitir contrastar errores y explicar calificaciones y/o valoraciones, de ahí que si faltaran en el expediente tales fundamentos la motivación sería inexistente (STS de 7 de noviembre de 2011, Rec. 1253/2009).

XIII. La publicidad activa de los acuerdos adoptados en los procesos selectivos, con una información pública adecuada, proporcional, rigurosa y a tiempo de los elementos esenciales de la convocatoria y también de las pruebas referidas a la entrevista o cualquier otra prueba de aptitud, incluyendo los criterios genéricos de corrección de las pruebas, fortalece lo que serían los principios de transparencia y buena administración.

XIV. La jurisprudencia de los tribunales de justicia ha venido, una y otra vez, exigiendo que la entrevista personal debe ser definida en las bases de la convocatoria en sus elementos esenciales mínimos, tales como su justificación en atención a las características del puesto ofertado, el tiempo máximo de duración y el contenido sobre el que versará. No hacerlo así es simple y llanamente abocar el proceso selectivo a una gran inseguridad jurídica de efecto dominó ante eventuales contenciosos.

XV. No se trata de publicar con carácter previo cual va a ser la concreta prueba psicotécnica que se les va a hacer a las personas aspirantes, ni la forma de realizarse y tampoco qué tipo de test. Ello obviamente invalida su fiabilidad y la pervierte.

XVI. Por lo tanto, con el fin de no afectar a la validez y fiabilidad de las pruebas elegidas, no sería preciso que se hiciera público, y mucho menos con carácter previo a su celebración, los nombres concretos o específicos de las pruebas psicométricas que se van a utilizar en la evaluación, pero sí una explicación adecuada y suficiente de lo que se va a medir.

XVII. Se trata de publicar y determinar los factores más genéricos que se van a valorar, de publicar el perfil profesiográfico o del puesto, así como la baremación de los distintos factores en función de las puntuaciones necesarias para obtener la calificación de apto y su sistema de corrección y todo ello; bien en las bases o con carácter posterior, pero siempre antes de que las pruebas se celebren y con expresión del material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico.

XVIII. De cara al cumplimiento de los principios de igualdad, imparcialidad en el proceso, publicidad y transparencia; ya sea en las bases; ya en los acuerdos de los órganos de selección, se deberán publicar, con

la debida antelación, los requisitos generales y genéricos que conforman la prueba, método de evaluación, factores a medir, perfil profesiográfico del puesto, si existen penalizaciones o no, y si todos los factores y/o preguntas son objeto de igual puntuación. Igualmente, los puntos de corte y de exclusión de personas aspirantes deben quedar fijados previamente. Todo ello, de manera motivada, formaría parte del expediente del proceso selectivo como elementos instrumentales del mismo, pero sin que necesariamente deban ser publicados todos ellos para no invalidar la prueba, aunque sí deban estar fijados previamente.

XIX. El acceso a cierta información, esto es a plantillas o claves de respuesta de los test utilizados, dado que son materiales protegidos legalmente, puede afectar al secreto profesional y a la propiedad intelectual e industrial, de tal modo que su entrega a las personas aspirantes puede ser vedada, sin perjuicio de que tal material podría ser requerido por los tribunales de justicia, a los que habría que advertir de la necesidad de salvaguardar la cadena de custodia y la confidencialidad de sus contenidos.

XX. La selección de personal debe venir siempre acompañada de una visión científica contrastada de los procesos que se pongan en marcha (investigación y profesionalidad), donde la fiabilidad y la validez de las pruebas utilizadas aseguren que son las herramientas adecuadas para predecir la selección de los/as mejores para las tareas que van a desarrollar y/o aprender. También a ello debiera añadirse la previa, y no menos importante, tarea de llevar a cabo un adecuado análisis de los puestos objeto de cobertura, dado que ello permitirá obtener información muy útil de las tareas principales asociadas a los mismos y así diseñar las pruebas más adecuadas que eviten, o disminuyan al menos, el diseño de procesos de selección arbitrarios, obsoletos y/o alejados de lo que realmente se demanda.

XXI. La motivación y la concreción de los motivos del resultado de una persona aspirante (especialmente de las que no hayan superado la prueba), además de constar en la resolución frente a las reclamaciones de las personas aspirantes y, en su caso recursos administrativos, debiera hacerse constar también en su momento en el acta de la calificación de las pruebas, dado que ello asegura que pueda acreditarse que la decisión de valoración se tomó en el momento adecuado y de forma motivada, alejando así sombras de arbitrariedad.

XXII. Las entrevistas debieran grabarse siempre e incorporarse al expediente administrativo por parte del Tribunal y, caso de ser recurrida dicha prueba en sede judicial, la grabación del desarrollo de la prueba de la persona aspirante deberá ser remitida en todo caso.

XXIII. La incorporación de los informes de evaluación de las personas aspirantes sobre el desarrollo de las pruebas de personalidad tiene refrendo legal en el artículo 88.6 de la LPACAP y su incorporación al acta, en tiempo y forma, da seguridad jurídica, además de justificar la motivación que debe tener el acuerdo.

XXIV. La motivación del acto de evaluación de la persona aspirante, reflejada en acta y en las comunicaciones escritas en respuesta a sus reclamaciones, es lo que permite controlar que se le han explicado de forma comprensible y clara las razones de su puntuación específica y por tanto que la decisión no es, de entrada, arbitraria, que no se opone a los principios generales del derecho, que no incurre en defectos de carácter formal y que no se da una desviación de poder. Incluso debiera levantarse acta de las reuniones explicativas del órgano evaluador con la persona aspirante que pide información o reclama.

XXV. Es adecuado y conveniente hacer un informe resumen del resultado de las pruebas de las personas candidatas, y dicho informe, en el caso de las personas aspirantes no aptas, deberá contener además un informe evaluativo claro y descriptivo que motive de manera suficiente por qué dicha persona aspirante no ha superado la prueba. Se sugiere que el informe sea previo a la existencia de reclamaciones, todo ello sin perjuicio de que el mismo pueda ser ampliado con más detalle si fuera necesario.

XXVI. Una administración será más eficaz y competente si la selección de su personal empleado público se ajusta de manera fiel a los principios de igualdad, mérito y capacidad constatada y contrastada.

XXVII. Existe la imperiosa necesidad de que la administración, en el diseño y desarrollo de las pruebas de personalidad, invierta en recursos humanos y medios tecnológicos suficientes y especializados que se dediquen a la elaboración de este tipo de pruebas para su constante renovación y adaptación a las exigencias de los puestos convocados en cada proceso selectivo. Es evidente que lo que puede resultar de entrada más caro de cara a dotarse de especialistas dedicados a ello, podrá amortizarse sobradamente durante la carrera administrativa de la persona empleada pública que ha sido adecuadamente seleccionada por profesionales de selección de RRHH. Se trata de invertir en la excelencia humana.

XXVIII. La formación especializada de los/as psicólogos/as que participan en este tipo de pruebas (ya sean externos o internos) debiera ser exigible por la administración y estar acreditada y documentada en el expediente, así como ser conocida por el resto de las personas que conforman el órgano de selección.

XXIX. La validez y fiabilidad de las pruebas psicotécnicas seleccionadas deben tener en cuenta la relevancia de lo que mide (si mide lo que quiere medir y si ello es importante para el trabajo que se selecciona) y lo fiable que es el instrumento midiendo (es decir, si aquello que mide, lo mide bien). Todos estos datos son obtenidos por la investigación previa (evidencia científica) y dan a la prueba una mayor sensibilidad para diferenciar a las personas candidatas.

XXX. Fruto del empuje de los tribunales de justicia, vía sentencias, y de una sociedad cada vez menos acorazada, la discrecionalidad técnica, en el fondo y en las formas, va viendo acotada sus contornos y está mucho más expuesta al control judicial, obligando con ello a la administración, a sus órganos de selección y al personal experto colaborador del área de la PTO, ya sean internos o externos, a ser más rigurosos, profesionales y transparentes en los procesos selectivos. Se proscriben hábitos oscurantistas y comenzamos a salir, no sin algunas resistencias, de la zona de confort.

8. Referencias bibliográficas

- Beltrán de Felipe, M. (1995). *Discrecionalidad administrativa y Constitución*. Ed. Tecnos.
- Castillo Blanco, F.A. (1993). *Acceso a la función pública local (políticas selectivas y control jurisdiccional)*. Ed. Comares.
- Chaves García, J.R. (2017). *Vademécum de Oposiciones y concursos*. Editorial Amarante.
- Chaves, J.R. (2022a, de 10 de febrero). *El Tribunal Supremo doma las pruebas selectivas psicotécnicas*. DelaJusticia.com El rincón jurídico de José R. Chaves. <https://delajusticia.com/2022/02/10/el-tribunal-supremo-doma-las-pruebas-selectivas-psicotecnicas/>
- Chaves, J.R. (2022b). *Vademécum de oposiciones y concursos, Control jurisprudencial de la discrecionalidad técnica, los errores y los abusos en los procedimientos selectivos*, (10.ª ed. actualizada). Editorial Amarante.
- Comisión de Test del Consejo General de la Psicología. (2022). *Informe sobre el uso de los test psicométricos en los procesos de selección de personal de las Administraciones Públicas*. Consejo General de la Psicología de España. <https://www.cop.es/index.php?page=Uso-de-test-en-AAPP>

- Desdentado Daroca, E. (1997). Los Problemas del control judicial de la discrecionalidad técnica. Ed. Civitas.
- Enciclopedia Jurídica. (2020). *Principios generales del Derecho*. Consultado el 27 de septiembre de 2022. <http://www.enciclopedia-juridica.com/d/principios-generales-del-derecho/principios-generales-del-derecho.htm>
- Fernández Farreres, G. (1992). Régimen Jurídico de la Función pública y Jurisprudencia Constitucional. *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, núm. 12, Centro de Estudios Constitucionales.
- Fondevila Antolín, J. (2000). *Constitución y Empleo Público*. Ed. Comares.
- Fondevila Antolín, J. (2012). *Manual para la selección de Empleados Públicos*. 1.ª edición, LA LEY - El Consultor de los Ayuntamientos.
- Fondevila Antolín, J. (2018). *Problemas y soluciones al empleo público actual: Una Valoración a los 10 años de la aprobación del EBEP*. Editorial CEMCI
- Fondevila Antolín, J. (2020). *La Gestión de los Procedimientos selectivos en un entorno digital*. CEMCI - Granada
- Fondevila Antolín, J. (2021). *Manual para la selección de empleados públicos* (3.ª ed.). El Consultor de los Ayuntamientos, Wolters Kluwer.
- Gamero Casado, E. & Fernández Ramos, S. (2019). *Manual básico de Derecho administrativo* (16.ª ed.). Ed. Tecnos.
- García de Enterría, E. & Fernández, T.-R. (2020). *Curso de Derecho Administrativo I* (19.ª ed.). Ed. Civitas, Thomson Reuters.
- García García, M. J. (2008, mayo). Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: su plasmación en el Estatuto del Empleado Público. *Revista Jurídica de Castilla y León*, 15, 129-156. https://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/579/849/Garcia_Garcia.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=JCYL_delaPresidencia&blobobnocache=true
- Gorriti Bontigui, M. (2018). Innovar en selección desde la evidencia empírica y las nuevas competencias. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria = Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, special issue 2*, 66-85. <https://apps.euskadi.eus/z16-a5app2/es/t59auUdaWar/R3/verArticulo?nu mejem=3&tipo=S&seccion=51&correlativo=1&contenido=3&locale=es>
- Gorriti, M. (2019). Gestión Planificada de vacantes: retos de Organización y Recursos Humanos. En (Coord. Fondevila Antolín), Monográfico: *La necesaria innovación en el empleo público*, El Consultor-Wolters Kluwer. 94-112.
- Hernández Domingo, R. (2021, septiembre). La obligación de los órganos de selección de personal de motivar sus actos discrecionales: Jurisprudencia, legislación y técnicas para su cumplimiento y constancia en el expediente. *El Consultor de los Ayuntamientos*, 9, 60 y ss.
- Informe del grupo de trabajo de estudio y propuesta de medidas para la innovación en los procesos de selección de personal al servicio de la Administración de la Generalitat. (2021, noviembre). Generalitat Valenciana; Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública; Subsecretaría; Subdirección General de la Inspección de Servicios y Mejora de la Calidad. <https://cjusticia.gva.es/documents/90598607/168117781/Informe+GT+Selecci%C3%B3n.pdf/5f1a5f2d-17e9-4460-8911-40faea467dc6>
- Laguna de Paz, J.C. (2017). El Control judicial de la discrecionalidad administrativa. *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 186, 94 y ss.
- Lopez Pulido, J. P. (2022, julio). Publicidad previa de los criterios de calificación de los tribunales, en procesos de selección. *La Administración Práctica*, 7.
- Martínez de Pisón Aparicio, I. (1995). *Régimen jurídico de la Función Pública y derecho al cargo*. Ed. Civitas.
- Palomar, A. & Fuertes, J. (2022, septiembre). Motivación del acto administrativo. En *Práctico contencioso-administrativo*. Vlex Información Jurídica Inteligente. Consultado el 27 de septiembre de 2022. <https://app.vlex.com/#vid/motivacion-acto-administrativo-427637334>
- Parada Vázquez, R. (2019). *Derecho Administrativo II, Régimen jurídico de la actividad administrativa* (24.ª ed.). UNED, Dykinson S. L.
- Parejo Alfonso, L. (1995). Administración y Función Pública. *Revista Documentación Administrativa*, núm. 243.
- Primoff, E. S. (1975, junio). *How to prepare and conduct job element examinations* (Technical Study 75-1). United States, Civil Service Commission, Bureau of Policies and Standards. https://books.google.es/books?id=e_HuAa_ZzhUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_suummary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Repensar el diseño de los procesos selectivos en el empleo público: respuestas ágiles frente a las necesidades inmediatas y fortalecimiento de la especialización de los órganos de selección. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n.º especial 2, 2018, IVAP.
- Sánchez Morón, M. (2020). *Derecho de la función pública* (13.ª ed.). Ed. Tecnos.
- Sánchez Morón, M. (2020b). *Derecho administrativo, Parte general* (16.ª ed.). Ed. Tecnos.
- Sánchez Fernández, J. I. (2022, junio) ¿Quién se opone a las oposiciones? Procedimientos de selección relevantes al puesto del personal empleado público. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria = Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 22, 8-22. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvpg.22.2022.01>

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>

Soriano, J. C. (2010, 12 de noviembre). Orientaciones básicas de la personalidad de Holland (RIASEC). *Personalidad e Inteligencia*. <http://personalidadeinteligenciauned.blogspot.com/2010/11/orientaciones-basicas-de-la.html>