

JDO. CONTENCIOSO/ADMTVO. N. 1 MELILLA

SENTENCIA: 00066/2024

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

Modelo: N11600 SENTENCIA ART 67 Y SS LRJCA
PLAZA DEL MAR SN EDIF V CENTENARIO TORRE NORTE PLANTA 13
Teléfono: 952695512 Fax: 952695649
Correo electrónico: contencioso1.melilla@justicia.es

Equipo/usuario: CLF

N.I.G: 52001 45 3 2018 0000975

Procedimiento: PA PROCEDIMIENTO ABREVIADO 0000306 /2018 /

Sobre: FUNCIONARIOS PUBLICOS

De D/D^a: ALEJANDRO JAVIER GUTIERREZ SOLER, JUSTINIANO PEREZ PEREZ , DAVID BELTRAN GARCIA ,
HAMIN BUZZIAN MOHAMED , DAVID SANCHEZ ROSA

Abogado: ANTONIO SUAREZ-VALDES GONZALEZ, ANTONIO SUAREZ-VALDES GONZALEZ , ANTONIO SUAREZ-
VALDES GONZALEZ , ANTONIO SUAREZ-VALDES GONZALEZ , ANTONIO SUAREZ-VALDES GONZALEZ

Procurador D./D^a: , , , ,

Contra D./D^a CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA, CARLOS GONZALEZ GARCIA

Abogado: LETRADO DE LA COMUNIDAD,

Procurador D./D^a , ISABEL HERRERA GOMEZ

SENTENCIA

En nombre de S.M. el Rey, en virtud de la autoridad y legitimidad que me confiere el pueblo español del que emana la Justicia, como manifestación concreta de la potestad de juzgar que la Constitución me atribuye, pronuncio la presente Sentencia.

En Melilla, a 28 de junio de 2024.

Vistos por mí, D. FRANCISCO LEDESMA GUERRERO, Magistrado, en funciones de sustitución del titular del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº UNO de Melilla, tras las abstenciones previamente aprobadas, los autos correspondientes al recurso contencioso-administrativo, tramitado como **PROCEDIMIENTO ABREVIADO Nº 306/2018 (al que se acumularon¹ los PA nº 307/2018 de este mismo Juzgado, interpuestos; PA nº 305/2018 del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 2 de Melilla; y los PA nº 303/2018 y 304/2018 del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 3 de Melilla)**, interpuestos por D. Hamin Buzzian Mohamed, D.

¹ Por Auto de 3/04/2019, dictado por el entonces titular del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº UNO de Melilla.

David Beltrán García; D. David Sánchez Rosa, D. Justiniano Pérez Pérez y D. Alejandro J. Gutiérrez Soler, representados los cinco por el Letrado Sr. D. Antonio Suarez-Valdés González.

Es parte demandada la Ciudad Autónoma de Melilla, representada y defendida por la Sra. Letrada de sus Servicios Jurídicos.

Se ha personado como codemandado, junto a la Administración, D. Carlos González García, representado por la Procuradora D^a Isabel Herrera Gómez, y asistido del Letrado Sr. D. Blas Jesús Imbroda Ortíz.

Se dicta la presente Sentencia con base en los siguientes antecedentes de hecho y fundamentos jurídicos:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El objeto del recurso se describió como:

1.- Resolución de 13/07/2018² de la Viceconsejera de Administración pública, por la que se desestimaron, conjuntamente y en esa única resolución, los 5 recursos de alzada interpuestos por los demandantes³ frente al previo Acuerdo de 24/04/2018 del Tribunal Calificador por la que se publicó el resultado de la tercera prueba de la oposición (prueba psicotécnica y de personalidad), declarando no aptos a los demandantes, del proceso de selección para cubrir 10 plazas de bombero conductor, cuya convocatoria se había publicado en el BOME de 25/08/2017.

SEGUNDO.- Admitido a trámite el recurso, se reclamó el expediente administrativo. Que una vez más la Ciudad Autónoma de Melilla es caótica en su confección e indizado. A modo de ejemplo no entendemos por qué no constan secuencialmente los recursos de alzada interpuestos los días 23 y 24 de mayo de 2018, en el supuesto expediente completo remitido en oficio de 11/11/2021.

A la complejidad de un expediente de unas 1800 páginas, se une que se haya tenido que examinar todos y cada uno de los expedientes incorporados a cada uno de los recursos para localizar los 5 recursos de alzada, o las alegaciones formuladas en vía administrativa por cada demandante, o el informe emitido por las dos psicólogas con carácter previo a la resolución de los 5 recursos de alzada.

² Pág. 317 a 321 del expediente administrativo, incorporado en el acontecimiento 44 del expediente judicial.

³ Los días 23 y 24 de mayo de 2018, según refiere la resolución de 13/07/2018. A modo de ejemplo: el recurso de alzada interpuesto por D. Hamin, consta en la **página 246** del expediente administrativo incorporado en el acontecimiento 44 del expediente judicial.

A lo que se añade que el índice de las 1800 páginas, que se remitió ya en noviembre de 2021 (es decir más de dos años después de que la Administración conociera la acumulación de los 5 recursos contencioso-administrativos, pues la misma se acordó en el año 2019) se limita a una relación de las Actas del Tribunal de Selección, no constando ni los recursos de alzada, ni los informes emitidos para su resolución, ni la resolución de 13/07/2018.

Dicho sea de paso, tampoco ayudó mucho la actuación de la parte demandante que, pese a estar ante una única resolución desestimatoria de los 5 recursos de alzada, a la hora de acudir a la vía judicial interpuso 5 recursos contencioso-administrativos, que finalmente fueron acumulados por nuestro predecesor.

TERCERO.- Se celebró la vista oral.

Se practicó la prueba admitida de la propuesta, que en el presente caso ha sido documental (expediente administrativo y la aportada por las partes); la pericial propuesta por demandante consistente en informe pericial emitido por dos psicólogas – D^a Dolores y D^a Araceli, uno por cada uno de los 5 demandantes); la testifical/pericial de las dos psicólogas que realizaron la prueba psicotécnica y de personalidad (D^a Marina y D^a Sara); y la testifical de D. Juan Manuel (funcionario del Cuerpo de Bomberos, uno de los miembros del Tribunal de Selección que renunció a continuar en el mismo).

Las partes formularon sus conclusiones y quedó visto para Sentencia.

CUARTO.- Se fijó la **CUANTÍA** del recurso en **indeterminada**.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Constituye el objeto del presente recurso Contencioso-Administrativo, a tenor del art. 45 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (LJCA en adelante): la Resolución de 13/07/2018⁴ de la Viceconsejera de Administración pública, por la que se desestimaron, conjuntamente y en esa única resolución, los 5 recursos de alzada interpuestos por los

⁴ Pág. 317 a 321 del expediente administrativo, incorporado en el acontecimiento 44 del expediente judicial.

demandantes⁵ frente al previo Acuerdo de 24/04/2018 del Tribunal Calificador por la que se publicó el resultado de la tercera prueba de la oposición (prueba psicotécnica y de personalidad), declarando no aptos a los demandantes, del proceso de selección para cubrir 10 plazas de bombero conductor, cuya convocatoria se había publicado en el BOME de 25/08/2017.

SEGUNDO.- MOTIVOS Y PRETENSIONES DE LA PARTE DEMANDANTE.

La demandante como motivos de la impugnación, articula los siguientes, aquí descritos muy resumidamente:

1.- Nulidad de la composición del Tribunal pues uno de sus miembros, la Presidenta, Jefa del Servicio de Extinción de Incendios de Incendios, D^a María José, no cumple con los requisitos exigidos a los miembros del Tribunal en el art. 60 del Estatuto Básico del Empleado público.

Se alega la eventual carencia de titulación de otros dos miembros del Tribunal.

Además la Presidenta, por su estrecha relación de amistad con dos tías de una de las aspirantes (D^a Alba Rebeca) incurrió en desviación de poder, favoreciendo a la citada aspirante en relación a la prueba de personalidad, siendo finalmente declarada apta (a pesar de haber obtenido 79 puntos, por encima de los 70 previstos) en la prueba y finalmente en el proceso de selección.

También se alegó la amistad íntima existente entre una de las dos psicólogas (D^a Marina y uno de los aspirantes – Sr. Villalta -).

2.- Se han infringido las normas de contratación pública, en relación a la contratación de las dos psicólogas que realizaron la prueba (vinculadas a la entidad mercantil TOTAL BUSINESS Recursos Humanos).

2.- No hay correspondencia entre los factores de valoración recogidos en las bases, y los que fueron evaluados en la prueba.

3.- No se informó, previamente, a los aspirantes ni del perfil profesiográfico de la plaza, ni de la baremación de factores, vulnerándose los principios de publicidad y transparencia.

⁵ Los días 23 y 24 de mayo de 2018, según refiere la resolución de 13/07/2018. A modo de ejemplo: el recurso de alzada interpuesto por D. Hamin, consta en la **página 246** del expediente administrativo incorporado en el acontecimiento 44 del expediente judicial.

4.- El Tribunal de Selección cambió de criterio de valoración, tras la realización de la prueba, en relación al factor de "distorsión de la imagen".

Además, no se explica ni se ha motivado la ponderación de factores aplicada, de forma arbitraria, valorando en unos y otros aspirantes diferentes factores, y sin previo conocimiento por los aspirantes.

La entrevista final también fue muy irregular, con contenidos diferentes de preguntas, sin motivación.

Las pretensiones articuladas en la demanda son: se anule la resolución impugnada, se declara la nulidad de la prueba, con retroacción y repetición de la misma; o, subsidiariamente se reconozca la condición de aptos de los 5 demandantes; con reconocimiento de todas las condiciones económicas y administrativas.

TERCERO.- LA CONTESTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN Y DEL CODEMANDADO.

La Administración demandada, se opuso, sobre la base aquí resumida de entender que:

*.- Lo relevante son las bases de la convocatoria y las Actas del Tribunal, y de las mismas se deduce que la prueba psicotécnica se realizó conforme a las bases, en las que se indicó los factores que al menos se debían tener en cuenta los factores de "madurez, estabilidad emocional, responsabilidad, autocontrol, capacidad de decisión/iniciativa, flexibilidad, socialización, adaptación y motivación al puesto, así como la capacidad de trabajo en equipo", dichos factores serán ponderados en su importancia y en función del perfil, debiendo tenerse presente las funciones atribuidas a la plaza convocada.

La realización de la prueba fue contratada con la entidad TOTAL BUSINESS RECURSOS HUMANOS, realizando materialmente las pruebas las psicólogas D^a Marina y D^a Sara.

La contratación de las psicólogas no infringe la normativa de contratación, como consta en el expediente.

*.- En la sesión de **27/03/2018**, el Tribunal acordó que el nivel a obtener por los aspirantes debía ser al menos un nivel medio en cada aptitud evaluada (en inteligencia general, un percentil igual o mayor (\geq) a 30, y si algún aspirante

obtuviera un percentil igual o mayor (\geq , en adelante) a 25 se valoraría por las psicólogas.

En los restantes factores de personalidad se acordó que, a excepción de la dimensión influencia (en la que se fijó la puntuación a obtener entre 30 mínimo y 70 máximo), y la de distorsión de la imagen (que se fijó que se debía obtener como máximo 70⁶) en todas las restantes dimensiones evaluadas, se debía obtener una puntuación \geq a 30.

En sesión posterior (de 11/04/2018), y a la vista de los resultados tras la realización de la prueba, las psicólogas proponen al Tribunal, modificar el punto de corte, pues los resultados obtenidos por los candidatos en el apartado de personalidad han sido inferiores a los estándares de normalidad.

El Tribunal acordó que se consideraran puntuaciones no extremas, o que siendo críticas se encuentren dentro de un perfil más estable en general, y, por tanto, siendo susceptible de ser reevaluadas en la entrevista. El criterio de "extrema" se deja a la consideración de las psicólogas.

Además se acordó que sólo serían tenidas en cuenta las dimensiones más relevantes para el puesto como: trabajo en equipo, liderazgo, sociabilidad, influencia, flexibilidad, estabilidad emocional, capacidad de trabajo, orientación a la acción y seguridad en sí mismo, tanto si son adecuadas como si deben ser reevaluadas en la entrevista.

Finalmente el Tribunal, a la vista de la propuesta de las psicólogas, consideró la flexibilización de la valoración del factor "distorsión de la imagen", y a pesar de ello los demandantes fueron considerados no aptos.

En cuanto a la composición del Tribunal apunta que la misma no fue impugnada en su momento, y que, en todo caso, la alegada obligación de abstención no implica necesariamente la nulidad de la actuación del Tribunal Calificador (STS de 28/09/2016), conociéndose la composición del Tribunal desde el año 2017. Y, nada concreto se ha probado.

En todo caso, la participación de algún miembro, que hubiese incurrido en causa de abstención, no conlleva la nulidad de la actuación, y solo, en su caso, la exigencia de responsabilidad al mismo (art. 23.5 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público).

⁶ El subrayado es nuestro.

*.- En cuanto a la motivación del juicio técnico, a tenor del art. 35 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común (LPAC-15), y visto el contenido del expediente, del mismo se desprende, dado los informes y la grabación de la entrevista, que es suficiente y adecuada.

Además, precisa que las condiciones de realización de la prueba psicotécnica por los demandantes con las dos peritos contratadas por ellos, no son las mismas que las del examen (con presencia del Tribunal, entre otros aspectos), y es empleada otra metodología, con acorde a las bases de la convocatoria.

La ampliación y modificación del criterio de corte se acordó en beneficio de todos los aspirantes.

Y, en cuanto a las pretensiones de la demandante, en primer lugar pide sea desestimada la retroacción pedida, pues no se prueba la arbitrariedad del Tribunal. Y, subsidiariamente que, caso de acordarse, no afecte a los opositores que aprobaron finalmente.

El codemandado personado junto a la Administración, alegó, en resumen: que no se impugnó en su momento la composición del Tribunal, singularmente la designación de la Presidencia (Jefa del Servicio de Bomberos).

La prueba psicotécnica se realizó cumpliendo todos los requisitos, singularmente el anonimato de los aspirantes.

Los demandantes obtuvieron, en el factor "distorsión de la imagen" una puntuación muy distante del límite inicial fijado.

Nada concreto ha pedido la parte demandante en relación al codemandado.

En la vía penal se archivó el proceso iniciado por los demandantes en relación a eventuales delitos de prevaricación administrativa y falsedad documental.

Este es el marco jurídico en el que se dicta la presente Sentencia, pues el art. 33 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (LJCA en adelante) nos dice que "los órganos del orden jurisdiccional contencioso-administrativo juzgarán dentro del límite de las pretensiones formuladas por las partes y de los motivos que fundamenten el recurso y la oposición".

CUARTO.- La composición del Tribunal de Selección. El procedimiento de contratación del equipo de psicólogas. La abstención/recusación.

I.- Se impugna la composición del Tribunal por la parte demandante. Pero no podemos estimar tal motivo de impugnación.

El 8/12/2017⁷ se publicó en el BOME la composición del Tribunal de Selección, titulares y suplentes. Se indicaba la posibilidad de recusación a tenor del art. 24 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público – LRJ-15 -.

Para la Presidencia titular del Tribunal de Selección fue nombrada D^a María José Marcos Gómez (Jefa del Servicio de Extinción de Incendios).

No se ha probado, más allá de la simple sugerencia, prueba alguna sobre la no idoneidad en cuanto a titulación de algunos miembros del Tribunal.

Y, por otra parte, es irrelevante que la Presidenta, que era funcionaria de carrera, fuese nombrada, para el puesto de Jefa del Servicio de Extinción de Incendios y Protección Civil, por el sistema de libre designación. La libre designación es una forma de designación de una persona para un concreto puesto de trabajo, que, normalmente se ubica orgánicamente en los niveles orgánicos superiores, y, nada tiene que ver con la titulación o cualificación profesional, aspectos estos que dependerán del la configuración del puesto de trabajo. Esto es así en todas las Administraciones Públicas. Y la lectura del art. 78.2 del Real Decreto-legislativo 5/2015, Estatuto Básico del Empleado Público así lo acredita.

Además, desde el punto de vista normativo, la norma reglamentaria aplicable no sería el Real Decreto 364/1995, sino el Real Decreto 896/1991 de 7 de junio, por el que se aprueban las Reglas Básicas y Programas Mínimos para la selección de los Funcionarios de la Administración Local, que es la norma mencionada en las Bases de la Convocatoria, y ni siquiera mencionada en la demanda.

II.- En cuanto a las supuestas irregularidades del procedimiento administrativo de contratación del equipo de psicólogas (dos) que finalmente realizó la prueba psicotécnica y de personalidad, no podemos estimar el recurso.

En un procedimiento que, estrictamente, es relativo a selección de personal, lo esencial es la actuación tanto del Tribunal de Selección, como de los asesores/as del mismo, no la contratación de los asesores. Y ello con independencia de lo que luego diremos sobre la, peculiar apuntamos ya, actuación del equipo de psicólogas del

⁷ Páginas 25 y .26 del expediente remitido al Juzgado en noviembre de 2021. El de unas 1800 páginas.

caso. A mayor abundamiento, apuntamos que la irregular contratación – caso de haberse constatado – no anularía *per se* la prueba.

Esta diferenciación de procedimientos (contratación y selección de personal) queda también reflejada en el **Auto de 11/03/2021**⁸ dictado en el recurso de apelación nº 18/2021, de la Sección 7ª de la Audiencia Provincial de Málaga, con sede en Melilla, cuyo origen es las diligencias previas 899/2018 del Juzgado de 1ª Instancia_e Instrucción nº 3 de Melilla, que finalizaron en el sobreseimiento provisional acordado en Auto de 16/11/2020⁹, confirmado por el precitado Auto de 11/03/2021.

Además, a la vista de las pruebas testificales en vía judicial, y de la documentación obrante a los páginas 329 y siguientes del expediente, no llegamos a la conclusión a la que llegó la parte demandante en cuanto a la supuesta irregularidad de la contratación.

III.- En cuanto a la actuación de determinados miembros del Tribunal, alegando la parte demandante irregularidades de tal envergadura que llegaron a ser ventiladas en el orden penal, apuntaremos lo siguiente:

1.- La vía penal finalizó con el precitado **Auto de 11/03/2021**, de la Sección 7ª de la Audiencia Provincial de Málaga, con sede en Melilla, dictado en el recurso de apelación nº 18/2021 (repetimos, con origen en las diligencias previas 899/2018 del Juzgado Mixto nº 3 de Melilla) que confirmó el previo Auto de 16/11/2020.

En ambas resoluciones judiciales, tanto en primera como en segunda instancia penal, de forma extensa y exhaustiva se analizan los delitos imputados a determinados miembros del Tribunal, y se concluye que, desde el punto de vista penal, teniendo en cuenta el principio de intervención mínima, las irregularidades que se pudieron apreciar en la actuación del Tribunal de Selección, con singular mención a la Presidenta del mismo, no alcanzan el grado de ilegalidad que exige el derecho penal para poder ser consideradas como constitutivas del delito de prevaricación administrativa o de falsedad en documento público (este segundo delito relacionado singularmente con el procedimiento de contratación de la empresa Total Business Recursos Humanos para la realización de la prueba psicotécnica y de personalidad, y la actuación de las dos psicólogas).

⁸ Incorporado al expediente judicial, en el acontecimiento nº 379.

⁹ Incorporado al expediente judicial, en el acontecimiento nº 380.

Obviamente, por el carácter exclusivo y excluyente de los órganos jurisdiccionales penales en el aspecto sancionador penal (art. 9.1, en relación con el art. 9.3 y 10.1, todos de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio, del Poder Judicial -LOPJ en adelante), y por coherencia y lealtad institucional, asumimos, incondicionalmente tal criterio.

2.- Pero, distinto es que las eventuales irregularidades del procedimiento de selección, centrándonos en dos aspectos puntuales, pero esenciales, como lo son la actuación de algún miembro del Tribunal de Selección (básicamente la Presidenta), y el desarrollo de la tercera prueba (prueba psicotécnica y de personalidad), a la vista del derecho administrativo vigente y aplicable, nos corresponde, también con carácter exclusivo y excluyente, a los órganos jurisdiccionales del orden contencioso-administrativo (artículos 9.1, en relación al art. 9.4, ambos de la LOPJ; y los artículos 1 a 5 de la LJCA) su enjuiciamiento definitivo.

Y añadimos a lo anterior, que una cosa es la distinta valoración jurídica que podamos realizar de los hechos trascendentes a nuestro entender jurídico administrativo, y otra distinta es que pudiéramos aquí realizar un relato fáctico complemente distinto y ajeno a determinadas apreciaciones fácticas realizadas en las dos resoluciones del orden penal, en el que se han practicado, con total garantía, pruebas. No sólo es cuestión de lealtad institucional, que también, es una cuestión de no ser posible una especie de la existencia de dos realidades (la constatada en vía penal y la constatada en vía administrativa), o también conocida como "teoría de las dos verdades". La seguridad jurídica, y lo absurdo de la contradicción (no decimos matización, decimos contradicción) fáctica lo impiden.

QUINTO.- PROCESO SELECTIVO DEL CASO SEGÚN LAS BASES DE LA CONVOCATORIA.

I.- En el BOME de 25/08/2017 (Pág. 1 del expediente) se publicaron las bases de la convocatoria para cubrir 10 plazas de Bomberos-conductores del Servicio de Extinción y Prevención de Incendios y Salvamento, encuadradas en la escala de administración especial, subescala de servicios especiales, grupo de titulación C1, de la plantilla de funcionarios de la Ciudad Autónoma de Melilla (CAM en adelante), por el sistema de oposición libre.

El sistema selectivo se componía de dos fases, con las siguientes pruebas:

1ª Fase. Oposición libre¹⁰:

A.- Desarrollo por escrito, durante un tiempo máximo de 30 minutos, un supuesto práctico sobre conocimiento general del Callejero de Melilla, en relación al tráfico rodado, sentido y direcciones de circulación, con carácter eliminatorio. La calificación será de APTO o NO APTO.

B.- Pruebas físicas, con arreglo al anexo II.

C.- Pruebas psicotécnicas.

Que, a tenor de las bases: "consistirá en la evaluación psicológica de los aspirantes, incluyendo ejercicios aptitudinales y de personalidad. Dichos ejercicios se ajustarán al profesiograma de las plazas de bomberos convocadas, teniéndose en cuenta al menos los siguientes factores¹¹:

1º.- Aptitudes intelectuales: se valorarán los factores de inteligencia general, razonamiento lógico, la aptitud numérica, aptitud verbal, aptitud espacial y aptitud mecánica, memoria y atención, clasificación.

2º.- Personalidad: se valorarán los factores de **madurez, estabilidad emocional, responsabilidad, autocontrol, capacidad de decisión/acción/iniciativa, flexibilidad, socialización, adaptación y motivación al puesto, así como su capacidad de trabajo en equipo¹².**

Los citados factores serán ponderados en su importancia y en función del perfil por el Tribunal, que tendrá presente para ello las funciones atribuidas a las plazas que se pretenden cubrir. Esta prueba psicotécnica será eliminatoria y los aspirantes serán calificados de APTOS O NO APTOS. Siendo necesario para superar la prueba obtener la calificación de APTO.-

Añadiendo que "para verificar la interpretación de los resultados de la prueba de personalidad se realizará una entrevista a cada aspirante, asesorado por el/los profesionales que se designen bajo la supervisión presencial de los miembros del Tribunal.

D.- Prueba de conocimientos de interés para el S.E.I.P.S.

Con dos pruebas a su vez.

¹⁰ Todos los subrayados y resaltados con nuestros.

¹¹ Exactamente los mismos, literalmente, que los recogidos en la convocatoria de Policías Locales que analizamos en el PA 139/2021.

¹² Repetimos, todos los subrayados y resaltados con nuestros.

E.- Práctico de Conducción de Vehículos para el Servicio. Se calificará de APTO o NO APTO.

F.- Reconocimiento médico de aptitud y condiciones para el desempeño de las funciones de bombero. Se calificará como APTO o NO APTO.

G.- Consumo de sustancias tóxicas.

2ª fase. Curso selectivo de formación básica.

SEXTO.- LA ACTUACIÓN DE LA PRESIDENTA DEL TRIBUNAL DE SELECCIÓN.

La relación de amistad íntima de la misma con dos tías de una de las aspirantes quedó probada tanto en la vía penal, como en este recurso contencioso-administrativo. Las fotografías obrantes en las actuaciones (practicando deporte, o en un restaurante) son prueba convincente de ello. Y así se recogió en las dos resoluciones dictadas en el orden penal, como ya hemos apuntado.

Por tanto la relación de amistad íntima, probada, de la Presidenta, lo era con personas (las dos tías de la aspirante) de tercer grado de consanguinidad de la aspirante que participó, y finalmente aprobó.

Y este hecho que damos por probado (las fotografías son concluyentes), no sólo es apreciado en esta Sentencia. Ya lo había dicho el Auto de 11/03/2021 dictado en el recurso de apelación nº 18/2021, de la Sección 7ª de la Audiencia Provincial de Málaga, con sede en Melilla. En el fundamento jurídico quinto del mismo leemos:

“La relación de amistad de quien se predica está fuera de toda duda. Las fotografías aportadas y el comentario que una de dichas personas el 1 de julio de 2021, en la red social de las querellada de agradecimiento en clara referencia a la obtención por su sobrina de una de las plazas del concurso de oposición, así lo demuestran.”

Y, en el **Auto de 16/11/2020**¹³ del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº TRES de Melilla, también había dicho:

¹³ También obrante en el Tomo I de este recurso.

“Los querellantes cuestionan la imparcialidad de la Presidenta del Tribunal por la supuesta relación de amistad que mantiene con dos tías de la candidata número uno. Existen indicios de la relación de amistad entre los familiares de la candidata y la presidenta del tribunal, basta para ello tener en cuenta el reportaje de fotografías recabados de una red social y aportadas por los querellantes, que corroboran una relación de amistad desde hace años entre las tías de la aspirante y la presidenta del tribunal.”

Como dijimos al comienzo de esta Sentencia, al examinar los ámbitos de la jurisdicción penal y la contencioso-administrativa, **es posible una distinta valoración jurídica, pero no una contradicción entre los relatos fácticos** de ambos órdenes jurisdiccionales.

No se probó ni en vía administrativa, ni en sede judicial, que la Sra. Presidenta del Tribunal tuviese amistad íntima con la aspirante D^a Alba Rebeca.

La cuestión es si el tenor del apartado 2.c) del art. 23 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público – LRJ-15, se debió abstener. Dicho apartado, recoge como causa de abstención (o de recusación), “tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior”. Y el apartado anterior es el que recoge el parentesco de consanguinidad hasta el 4º grado.

En vía penal se concluyó que tal relación de amistad íntima que se da por probada no es constitutiva de delito de prevaricación. E incluso, en el, Auto de 16/11/2020 entiende que tal relación de amistad, que da por probada, no es causa de abstención de la Presidenta del Tribunal

Nosotros aquí, desde la perspectiva jurídico-administrativa, debemos confirmar que tal relación de amistad íntima, con dos tías de una opositora, no es, en sentido estricto, causa de abstención de la Presidenta del Tribunal.

La exégesis correcta de los apartados b) y c) del art. 24 de la LRJ-15, entendemos, es que en relación determinadas personas (interesados, administradores de entidades o sociedades interesadas, asesores, representantes legales o mandatarios, compartir despacho profesional, o estar asociado con éstos ...), hay dos supuestos en los que si tales personas intervienen/participan en un procedimiento administrativo, el empleado público que ha de actuar en dicho procedimiento administrativo, se debe abstener en dos supuestos:

1.- Si tiene vínculo matrimonial, o situación de hecho asimilable, o es pariente de consanguinidad dentro del cuarto grado, o pariente por afinidad dentro del segundo.

2.- Si tiene amistad íntima o enemistad manifiesta.

Pero, lo que no dice la precitada LR-15 es que se deba abstener el empleado público (y a los efectos de nuestro recurso, la Presidenta del Tribunal), si la amistad íntima del caso va referida a los parientes del interesado.

Pero, dicho lo anterior, luego profundizaremos en la actuación de la Sra. Presidenta, que si bien no estaba obligada a abstenerse, sí que actuó (y no es extraño ni absurdo pensar que la amistad íntima con las dos tías de la aspirante sí que influyó, y lo daremos por probado dada la valoración conjunta de actuaciones) con arbitrariedad, lo que benefició singularmente a la sobrina de sus dos amigas íntimas.

Además, es más que discutible la actuación de las psicólogas, en el punto de valoración del factor "distorsión de la imagen".

Ambos datos propiciaron a nuestro entender jurídico un claro e inmotivado trato de favor en relación a una concreta aspirante, reprochable jurídicamente desde la perspectiva de básicos principios de los procesos de selección como el de igualdad y transparencia. Y ello ha de tener consecuencias jurídicas concretas, en relación a la aspirante D^a Alba Rebeca.

La otra alegada relación de amistad íntima (entre una de las psicólogas y un aspirante) ni fue probada en vía penal, ni puede aquí ser considerada probada.

SÉPTIMO.- LA CONCRETA PRUEBA DEL CASO. LAS BASES. TRANSPARENCIA E INFORMACIÓN A LOS ASPIRANTES. CAMBIO DE CRITERIO DEL TRIBUNAL DE SELECCIÓN. DISCRECIONALIDAD TÉCNICA. MOTIVACIÓN.

I.- Si hay un ámbito de la actuación administrativa en la que la discrecionalidad técnica tiene más margen, es el de la actuación de los órganos de selección de personal. Pero lo anterior no significa que la actuación de estos órganos pueda ser arbitraria.

Para empezar, los Tribunales de calificación para la selección (tanto ingreso como promoción) de personal al servicio de la Administración Pública, saben que su actuación está presidida por esenciales principios como los de igualdad, objetividad, transparencia, capacidad y mérito. Algunos de estos principios se recogen ya en la

Constitución (art. 23.2), y cuentan con respaldo legal en el art. 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), dedicado a los principios rectores que rigen el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio, leemos:

1.- Todos los ciudadanos tienen el derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

2.- Las Administraciones públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a.- Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b.- Transparencia.
- c.- Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d.- Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e.- Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f.- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección."

II.- Las bases de la convocatoria.

La STS de 25/10/2016 (R.Casación nº 4034/2014¹⁴), indica al respecto que "las bases no impugnadas del proceso selectivo vinculan a los aspirantes y a la Administración, ... Y añade en relación a momento de fijación por parte del Tribunal de los criterios de valoración que "... la jurisprudencia viene manteniendo que ha de ser antes de que se realice la prueba correspondiente y que deben darse a conocer a los aspirantes."

Y en la STS de 22/11/2016 (R.Casación nº 4453/2015¹⁵) , indica al respecto que:

¹⁴ ECLI:ES:TS:2016:4758

¹⁵ ECLI:ES:TS:2016:5142

"En efecto, conviene recordar que los procesos selectivos para ingresar en el empleo público se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad por exigencia directa de los artículos 23 y 103.3 de la Constitución. Por otro lado, la jurisprudencia sentada por la sección séptima ha insistido que la necesaria motivación de las decisiones de los tribunales calificadores o comisiones de selección no se satisface con la emisión de una calificación numérica y que en los casos en que el aspirante cuestione la que se le haya dado, bien por considerarla insuficiente en relación con sus propios méritos o con el contenido de sus ejercicios, bien por la comparación con el trato dado a otros aspirantes, se debe explicar el camino seguido para la asignación de la calificación concedida.

Es decir, se han de justificar los criterios observados, los cuales deben establecer previamente a la celebración de las pruebas y dar a conocer a los aspirantes también con anterioridad a la misma (sentencias 1058/2016, de 11 de mayo - casación 1493/2015-, y de 16 de diciembre de 2015 - casación 2803/2014 -). Además, se ha de explicar por qué la aplicación de tales criterios conduce al resultado cuestionado por el recurrente (sentencias de 13 de julio de 2016 - casación 2036/2014 -, 29 de enero de 2014 -casación 3201/2012-, 15 de octubre de 2012 -casación 4326/2011-, 16 de mayo de 2012 - casación 1235/2011 -, 27 de abril de 2012 - casación 5865/2010 -, 10 de abril de 2012 - casación 183/2011-, 19 de julio de 2010 - casación 950/2008-, 2 de diciembre de 2008 - recurso 376/2006-)."

Y también puntualiza que

".... el derecho de los interesados a comparar sus ejercicios con los de otros aspirantes cuando se sostenga que han tenido una mejor valoración pese a ser su contenido sustancialmente idéntico (Sentencia de 13 de julio de 2016 - casación 2036/2014- y las que en ella se citan).

Todas estas exigencias que la jurisprudencia ha ido precisando no menoscaban la discrecionalidad técnica de que dispone la comisión de selección para apreciar aquellos extremos que precisen de conocimientos especializados. Se proyecta, en efecto, sobre aspectos externos al ámbito en que esa discrecionalidad está llamada a operar y están inspiradas por el principio de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos (artículo 9.3 de la Constitución)."

III.- En la sesión del Tribunal de 27/03/2028 (Pág. 502 del expediente), el Tribunal, por unanimidad acordó que en la evaluación de la personalidad, y concretamente la dimensión influencia deberán obtenerse "puntuaciones entre 30 y 70. **Y en la distorsión de la imagen deberán obtener puntuaciones =/< a 70.**"

Como ya hemos apuntado, en la página 508 constan los criterios inicialmente aportados por las psicólogas al Tribunal, y bajo los cuales se realizó la prueba por los 25 aspirantes que se presentaron, el 27/03/2028.

Esos eran los parámetros de evaluación que se supone se indicó a los aspirantes participantes, pero que, como veremos, no fueron posteriormente respetados por el propio Tribunal, que los modificó (muy singularmente el factor "distorsión de la imagen"), ni por el equipo de psicólogos del caso.

En la página 508 del expediente consta que el cuestionario de personalidad, el aplicado en la prueba realizada el 27/03/2018, elegido y dado al Tribunal por las psicólogas.

A continuación, y de forma literal, entrecomillado, reproducimos el contenido de la prueba de personalidad:

"2.1.- Cuestionario de personalidad:

"El cuestionario elegido evalúa las siguientes dimensiones:

- *.- Motivación laboral: orientación a resultados, iniciativa para el cambio y liderazgo.
- *.- Comportamiento laboral: esmero, flexibilidad y orientación a la acción.
- *.- Habilidades sociales: inteligencia social, sociabilidad, desarrollo de relaciones, trabajo en equipo e influencia.
- *.- Estructura psíquica: estabilidad emocional, capacidad de trabajo, seguridad en sí mismo.
- *.- Distorsión de la imagen.

(CUADRO DE CATEGORIZACION DE RESULTADOS, que damos por reproducido)

Y luego puntualiza que:

"Dado que todas las dimensiones evaluadas, salvo distorsión de la imagen e influencia, son positivas para considerar que los/las aspirantes tienen una puntuación adecuada para el puesto, estos/as deberán **obtener una puntuación en cada una de las dimensiones restantes mayor o igual a 30, es decir, equivalente a, al menos, un nivel medio.**

En lo referente a la dimensión distorsión de la imagen, deberán obtener puntuaciones entre 30 y 70.

Y por último, dado que la dimensión de la imagen es negativa, deberán obtenerse puntuaciones iguales o inferiores a 70. **Es muy importante resaltar que esta dimensión, es la única negativa**, evalúa la sinceridad del/la aspirante, es decir, su tendencia a mostrarse peor o mejor de lo que se suele comportar. Tal y como especifica la prueba, esta dimensión es de especial importancia en los procesos de selección donde los candidatos/as suelen intentar de forma consciente dar una imagen mejor de sí mismos. **Por ello, puntuaciones superiores a 70 invalidarán los resultados obtenidos en la prueba¹⁶.** "

Y, en cuanto a la entrevista personal (apartado 2.2) se indica que "mediante entrevista se profundizará más en la personalidad del/la candidato/a. Se realizarán preguntas para validar los resultados del cuestionario de personalidad, entregándose previamente preguntas de cada una de las dimensiones de la prueba. Es especialmente útil para aquellos perfiles dudosos obtenidos mediante la prueba objetiva. Se entregarán criterios específicos de la misma antes de su realización."

Volvemos a repetir que éstos fueron los parámetros bajo los que se realizó la prueba el 27/03/2018.

Incluso ya en este momento es de apreciar una grave infracción por parte del Tribunal de Selección: todo lo antes expuesto sobre dimensiones y valoración, acordado el mismo 27/03/2018, no había sido comunicado a los aspirantes que participaron en la prueba psicotécnica y de personalidad.

Y, como dice la precitada STS de 27/01/2022:

"CUARTO .- La primera cuestión de interés casacional objetivo consiste en determinar "Si una prueba de un proceso de provisión de puestos, como sería, en este caso, el perfil profesiográfico que define los rasgos o factores a valorar en una prueba psicotécnica y su sistema de baremación (corrección) se han de

¹⁶ Ambos resaltados son nuestros, pero reproducen literalmente lo que barajó y aplicó el Tribunal de Selección el día de la prueba, el 27/03/2018.

dar a conocer a los participantes en las pruebas selectivas con carácter previo a la realización de la prueba, sin que este criterio admita excepciones."

(...)

El alcance de la exigencia de la transparencia y publicidad en el ámbito de los procesos de concurrencia como el que nos ocupa ha sido analizado y precisado por esta Sala Tercera del Tribunal Supremo en diversas sentencias.

Así, en sentencia de 23 de abril de 2019, dictada en recurso de casación núm. 3039/2016, se dijo

"Ha de recordarse lo que respecto de la significación y finalidad del principio de transparencia declaró la sentencia de esta Sala y Sección de 18 de enero de 2012 (casación núm. 1073/2009), reiterado en la posterior sentencia de 20 de octubre de 2014 (casación núm. 3093/2013):

Debe decirse que ese principio de publicidad, en su formulación más genérica, está ligado a otros mandatos constitucionales como lo son el derecho fundamental de tutela judicial efectiva del *artículo 24 de la Constitución (CE)* y el principio de objetividad que para toda actuación de la Administración pública dispone el artículo 103.1 del propio texto constitucional.

Y por eso mismo conlleva, entre otras cosas, tanto la necesidad de que toda actuación administrativa sea transparente en los hechos, criterios y razones que determinen sus decisiones, pues solo así es posible el control que demanda el derecho de tutela judicial efectiva; como también que esos criterios estén establecidos con anterioridad a su finalización cuando de procedimientos competitivos se trate, porque **de esta manera es como queda conjurado con las debidas garantías el riesgo del favoritismo individual (contrario al principio de objetividad¹⁷)** que se produciría si los criterios de valoración de los aspirantes fuesen definidos una vez realizadas esas pruebas competitivas".

(...)

"Con base en esa jurisprudencia, la respuesta a la primera cuestión de interés casacional planteada en el auto de admisión será la siguiente: las exigencias derivadas de los principios de publicidad y transparencia imponen que en un proceso selectivo, el perfil profesigráfico que define los rasgos o factores a valorar en una prueba psicotécnica, y su sistema de baremación y corrección, se

¹⁷ El resaltado es nuestro.

han de dar a conocer a los participantes en las pruebas selectivas con carácter previo a su realización."

Lo que aplicado al caso, y vistas las Actas del Tribunal, comparando lo que dicen las bases al respecto, y los términos acordados el mismo el 27/03/2018 (día de la realización por escrito de la prueba), que luego fueron modulados sustancialmente, podemos concluir, y así lo hacemos, que ya se había producido una grave infracción de los principios de publicidad y transparencia.

Véase el anuncio del Tribunal de fecha 26/02/2018 (pág. 499 del expediente), anunciando la fecha de realización, o el Acta de 09/03/2018 (Páginas 500 y 501), y se verificará la ausencia de publicación o información a los aspirantes tanto de las concretas dimensiones, como de su puntuación.

Añade a este respecto la **STS de 27/01/2022** , en el fundamento jurídico quinto:

"La conclusión que puede extraerse es que, en el proceso selectivo, pese a lo razonado por la sentencia recurrida, no se respetaron los principios de publicidad y transparencia, ello como consecuencia de que el contenido del perfil profesiográfico que serviría de base para valorar a los aspirantes y determinar su grado de adecuación a las exigencias del denominado "perfil profesiográfico" del puesto a que se aspira, no estaba en las Bases de la convocatoria y, aunque fue fijado antes de la realización de la prueba psicotécnica, nunca fue publicado ni conocido por los aspirantes en forma previa. No es posible justificar esa omisión por la razón dada en la sentencia, consistente que con su conocimiento previo "los test podrían ser objeto de estudio y aprendizaje, frustrándose así la finalidad del ejercicio". Y no es posible porque 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, pero eso no es lo que caracteriza el principio de publicidad y transparencia que, en definitiva, asegura el respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad. Así, en *sentencia de 15 de diciembre de 2011 (recurso de casación núm. 4928/2010)* dijimos que "En efecto, no resulta admisible que se le negara al recurrente el conocimiento de los criterios en función de los que iba a ser evaluado; como ya acabamos de

decir. Téngase en cuenta que en esos criterios no se trataba sólo de la definición de un concreto test psicológico, respecto de cuyo conocimiento previo por los opositores pudieran, en su caso, justificarse la reserva (en línea con lo sostenido al respecto en la Sentencia recurrida), y ello siempre que en las bases se hubiera establecido la necesidad de someterse a un test y la puntuación de su resultado, aunque el test no se publicara, **sino de la determinación de los factores a valorar, de la del perfil del puesto y la de los aspirantes a él, así como de la baremación de los distintos factores en función de puntuaciones necesarias para obtener la calificación de apto. Respecto de nada de ello es justificable ninguna reserva, ni por tanto que pueda ser sustraído al conocimiento del opositor.**"

Y, volvemos a repetir, en nuestro caso no se respetó tal aspecto.

IV.- Y, a lo anterior, se une lo que sigue, que empeora la valoración jurídica de la actuación del Tribunal de Selección. **Tras la realización por escrito de la prueba (el 27/03/2018)**, a la vista de los resultados, las psicólogas asesoras proponen al Tribunal de Selección, poder mover el corte de las puntuaciones, dado que las puntuaciones obtenidas por los candidatos en el apartado personalidad han sido bastante inferiores a los estándares de normalidad." Añadiendo que la propuesta se hace en beneficio de los candidatos y del proceso selectivo."

En la sesión del Tribunal de 11/04/2018, el Tribunal (página 510) acordó:

1º.- El nuevo corte se establecerá basándose en que, a pesar de tener que superar una puntuación de 70 o inferior a 70 o entre 30 y 70 teniendo en cuenta el tipo de dimensión, según criterios iniciales, se tengan en cuenta aquellas puntuaciones que no sean extremas en las dimensiones o aquellas que pese a ser críticas se encuentren dentro de un perfil más estable en general. Por lo tanto, dichas áreas serán susceptibles de ser evaluadas en la entrevista.

Asimismo, se acuerda que la condición de "extrema", que debajo criterio las asesoras.

2º.- Sólo serán tenidas en cuenta las dimensiones más relevantes para el puesto, como son: **trabajo en equipo, liderazgo, sociabilidad, influencia, flexibilidad, estabilidad emocional, capacidad de trabajo orientación a la acción y seguridad en sí mismo**, tanto si son adecuadas como si deben ser reevaluadas en entrevista.

Por último, **el Tribunal NO ACEPTA** el siguiente punto de la propuesta (que consta al página 513):

3º.- **Aquellos candidatos que hayan obtenido una puntuación superior a 70 en "distorsión de la imagen" serán reevaluados en entrevista, en lugar de ser directamente no apto.** Para ello, se explorarán las dimensiones de la selección anteriormente citada."

Es decir, que por dos veces el Tribunal de Selección, una vez antes de la realización de la prueba (27/03/2018) y otra después (11/04/2018), había acordado, por unanimidad que se consideraría NO APTO al/a la aspirante que obtuviese más de 70 puntos en el factor "distorsión de la imagen".

En sesión de 12/04/2018 (página 514) se realiza la entrevista por las psicólogas. Se indica que no se les comunicó la identidad de los aspirantes a entrevistar, pero lo cierto es que el Tribunal sí que relacionó y confeccionó la relación con identidad de los aspirantes a ser entrevistados (página 515). Por tanto, no es extraño pensar, más bien lo contrario, que, al realizarse la entrevista, el anonimato completo y absoluto, es más que discutible.

Constan las preguntas a realizar según la dimensión más relevante, así como las preguntas realizadas a cada aspirante (páginas 516 y siguientes).

En relación a D^a Alba Rebeca, página 567, y página 576, en el factor "distorsión de la imagen", consta que el perfil 1 (D^a Alba), obtuvo 79 puntos, ligeramente superior, indicando los autores de la prueba que lo esencial de detectar los casos en que la distorsión pueda haber sido excesiva para considerar los resultados como no fiables.

Y en la página 577 se realiza la valoración final y global, considerándola "persona válida para el puesto".

Pero, más extraño aún es el aspecto relativo a la actuación de la Presidenta y de las dos psicólogas en los momentos inmediatos a la sesión del Tribunal de 11/04/2018. Y lo que decimos lo concluimos del contenido del propio informe emitido por las dos psicólogas con fecha **24/05/2018** (obrante a los páginas 1009 a 1016 del expediente administrativo), a solicitud del Tribunal. En el mismo leemos:

"Segundo.- respecto a la valoración de la dimensión "distorsión de la imagen", efectivamente se acordó con el tribunal en reunión de 11 de abril de 2018 que

aquellos candidatos que superasen el corte de 70 en dicha área serían considerados NO VÁLIDOS. Sin embargo, posteriormente a la reunión de entrega de la modificación de criterios, puesto que los resultados obtenidos habían sido bastante inferiores a los esperados y antes de realizar la correspondencia entre números y nombres de los candidatos, la presidenta del tribunal realizó una llamada telefónica a una de las asesoras en la cual solicitó que “pasarán el máximo número de candidatos posibles” y se le informó de que, dada su solicitud, siempre respetando los estándares de evaluación psicológica, las orientaciones de la prueba empleada y las bases de la convocatoria, así se haría.

Desconocemos si esta decisión fue consensuada con el resto de miembros del tribunal en vista de la presente información solicitada en el punto 2º, pero dado que procedía de la propia presidenta del tribunal las asesoras atendieron a sus demanda. **Dicha demanda volvió a recordarse después de la realización de la entrevista** a los candidatos el día 12 de abril del presente año cuando salíamos ya de la reunión y, creemos recordar, pese a no estar seguras¹⁸, que había algún otro miembro del tribunal presente. **Momento en el que se nos solicitó explícitamente que no atendiéramos al criterio acordado en reunión relativo a la distorsión de la imagen y qué pasarán los máximos candidatos posibles.”**

Es decir, y en resumen, que la Sra. Presidenta del Tribunal, sin contar, después de la sesión de 11/04/2018 (en la que claramente se había acordado que una puntuación superior a 70 en el factor “distorsión de la imagen”, supondría la consideración como NO APTO del aspirante), **ni constar en Acta alguna del órgano colegiado** que presidía, llamó por teléfono a una de las asesoras, y posteriormente, una vez realizada la entrevista personal (que fue el 12/04/2018, momento en el que, no creemos, por absurdo, que no se conociera la identidad de muchos aspirantes, entre ellos, sin duda, la sobrina de sus dos íntimas amigas), sugiere a las psicólogas que no se atendiera “al criterio acordado en reunión relativo a la distorsión de la imagen y que pasaran los máximos candidatos posibles”.

Lo anterior es una gravísima actuación por parte de la Sra. Presidente, arbitraria, ignorando, y contradiciendo, el criterio adoptado por el Tribunal, de la que era Presidenta, y reflejado en Acta (de 11/04/2018).

¹⁸ Una pena este olvido, un tanto extraño dado lo detallado del resto del relato.

Hubiera sido muy fácil para la Administración demandada (facilidad probatoria, es la expresión jurídica) aportar a estas actuaciones algún Acta del Tribunal acreditativa del nuevo criterio, supuestamente expresión "del sentir mayoritario" de los miembros del Tribunal. O incluso, sin Acta de reunión (que es lo correcto), haber propuesto prueba testifical de otros miembros del Tribunal que nos hubieran manifestado que, efectivamente, a pesar de lo acordado y firmado el 11/04/2018, habían, mayoritariamente, reconsiderado su criterio. Pero no ha sido así, la única testifical propuesta, por la demandante, ha sido la de uno de los 4 miembros (de los 7) que no votaron, en sesión de 30/05/2018, a favor del cambio de criterio en la valoración del factor "distorsión de la imagen".

Lo lamentable desde la perspectiva jurídica, es que las dos psicólogas atendieran tal requerimiento; y más lamentable aún, que en la sesión de 30/05/2018 (obstante al página 1006), no se rechazase tan ilícita actuación, por coherencia con la propia actuación previa del Tribunal. Es absurdo fácticamente, pues se había realizado la entrevista, en la que participó el Tribunal, que el Acta de 30/05/2018, lo haga como si no se conociese la identidad de los aspirantes que habían sido entrevistados el 12/04/2018. En la sesión de 30/05/2018, sólo un miembro del Tribunal fue realmente serio y coherente votando en contra del cambio de criterio; tres más se abstuvieron; o otros 3 (la Presidenta, el Sr. Maldonado y el Sr. García), votaron a favor de la modificación del criterio, y de la aceptación que la aspirante D^a Alba Rebeca, con 79 puntos en el factor de "distorsión de la imagen", fuese considerada APTA.

Lo anteriormente expuesto no es constitutivo de delito, y así se ha declarado e en la vía penal. Pero lo antes expuesto sí es una ilegalidad manifiesta desde el punto de vista administrativo. Además de un inmotivado cambio de criterio, supone una arbitrariedad manifiesta, carente de las más elementales bases jurídicas, y atentatoria a básicos principios de actuación de todo empleado público como son los de "igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional", o los de "objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio", o el de "transparencia", todos ellos recogidos en el apartado 3 del Estatuto Básico del Empleado Público de 2015.

Los números de la votación, como las estadísticas, tienen casi siempre varias lecturas (basta recordar el archiconocido ejemplo de que si entre dos personas, sólo una de ellas se come un pollo, estadísticamente entre los dos cada uno se ha comido medio pollo). Pues con esta votación ocurre algo parecido: se diga lo que se diga en cuanto a la validez formal del acuerdo, por mayoría simple (dado el valor de la

abstención) lo que también es incuestionable que **la irregular modificación del criterio sobre el factor "distorsión de la imagen" solo fue apoyada por 3 de los 7 miembros**. Y uno de esos tres miembros fue la Presidenta, amiga íntima de dos tías de la aspirante, única, que finalmente se vio beneficiada por tal cambio.

Los cuatro miembros mencionados (el que votó en contra, y los 3 que se abstuvieron), pidieron la renuncia a continuar participando en el Tribunal de Selección. Lo cual les honra, apuntamos aquí.

Por lo que a este órgano judicial respecta, las apreciaciones jurídicas que realizamos, analizando de forma global e interrelacionada, tanto los informes periciales escritos de ambas partes, como las manifestaciones realizadas por los Sres. Peritos (las dos psicólogas contratadas por la Administración para la realización de la prueba; y una de las dos psicólogas del informe aportado a instancia de la demandante) en la vista oral (los 3 se ratificaron en sus informes, y contestaron a las preguntas de los Letrados de ambas partes), serían las siguientes:

1ª.- La entrevista, subjetiva, tiende a verificar los resultados del test previamente realizado, pero está contemplada en las bases para determinar la aptitud o no del candidato. Y en este caso, tras dos cambios de criterio, lo que inicialmente sería considerado como puntuación de NO APTO (obtener más de 70 puntos en el factor "distorsión de la imagen), y este criterio dado por las psicólogas al Tribunal, y bajo el que se realizó el test por los aspirantes, fue ratificado posteriormente por el Tribunal en la sesión de 11/04/2018, pero, finalmente, se flexibilizó y sólo una aspirante, D^a Alba Rebeca, que obtuvo 79 puntos (por encima del corte de los 70), finalmente fue considerada apta en esta prueba, y finalmente superó el proceso de selección.

Ni los informes obrantes en el expediente, ni la testifical de las dos psicólogas que gestionaron la prueba, en la vista oral nos dan un criterio convincente al respecto de tales modificaciones.

Tampoco son convincentes las explicaciones sobre la relevancia y/proporción de los factores evaluados.

Verificamos en el expediente que todos desde personalidad evaluaron 19 factores, empezando por el de "orientación a los resultados" y terminando por el de "distorsión de la imagen" (a modo de ejemplo el página 678).

Pero como antes hemos dicho, el Tribunal de Selección, en sesión de 11/04/2018, había adoptado un acuerdo de claro contenido "Sólo serán tenidas en cuenta las dimensiones más relevantes para el puesto, como son:

1.- trabajo en equipo; 2.- liderazgo; 3.- sociabilidad; 4.- influencia, 5.- flexibilidad, 6.- estabilidad emocional, 7.- capacidad de trabajo, 8.- orientación a la acción y 9.- seguridad en sí mismo, tanto si son adecuadas como si deben ser reevaluadas en entrevista.

A modo de ejemplo adicional de variabilidad y de no motivación convincente, por parte de las psicólogas, entendemos, se puede poner como ejemplo la página 597 del expediente, en la que para el aspirante con perfil 3, se usan variables, como "desarrollo de relaciones e inteligencia social", para revisar la puntuación, ligeramente por debajo del umbral, de 3 de las variables que el Tribunal había acordado, en la sesión de 11/04/2018 (página 510 del expediente) considerarlas relevantes, y únicas que serían tenidas en cuenta ("sólo serán tenidas en cuenta", literalmente). Recordemos que estas variables relevantes para el puesto eran: **trabajo en equipo, liderazgo, sociabilidad, influencia, flexibilidad, estabilidad emocional, capacidad de trabajo orientación a la acción y seguridad en sí mismo.**

2ª.- Y más importante, los dos cambios realizados (flexibilización en la evaluación de determinados factores, entre los que no se encontraba inicialmente el de "distorsión de la imagen-"; y finalmente la flexibilización de este factor) no fueron comunicados a los aspirantes con carácter previo a la realización de la prueba. No puede el Tribunal cambiar de criterios de evaluación según los resultados de la prueba.

Como tiene dicho Tribunal Supremo, en **Sentencia de 27/01/2022** (R.Casación nº 8179/2019. ECLI:ES:TS:2022:233), en relación a este tipo de pruebas psicotécnicas y de personalidad. Precisamos que extractamos los párrafos que nos parecen relevantes para la resolución de nuestro caso:

"Si analizamos el contenido de la Base 6.3.3 vemos que es fácil extraer las siguientes conclusiones:

1ª) que estamos ante una prueba psicotécnica que pretende determinar el grado de adecuación de las personas aspirantes a las exigencias del denominado "perfil profesigrafico" del puesto a que se aspira.

2ª) que es cierto que nada dice sobre cuál sea el "perfil profesigrafico" del puesto, es decir, qué es lo que ha de ser valorado por el órgano encargado de hacerlo, siendo así que tal dato resulta necesario para poder llegar a definir qué

características de los aspirantes encajan o no con las propias del puesto. No otra cosa es lo que indica la propia Base 6.3.3 cuando dispone que la prueba psicotécnica persigue "la determinación del grado de adecuación de las personas aspirantes a las exigencias del perfil profesigráfico del puesto".

Resulta evidente que la omisión/falta de indicación del "perfil profesigráfico" 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 los aspirantes, como estabilidad y control emocional; ya sean sus capacidades de decisión y sus habilidades sociales; etc.) que deben ser valoradas en los aspirantes."

(.....)

"4ª) del mismo modo, cabe afirmar que la Base no precisa cómo se valorará la prueba psicotécnica. Efectivamente, la previsión consistente en que "tendrá una calificación de "Apto" o "No Apto" y serán eliminadas las personas aspirantes que no obtengan la calificación de "Apto", no alcanza plenamente la definición del sistema de valoración puesto que (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.

5ª) 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."

Y esto es perfectamente aplicable a nuestro caso.

A modo de *obiter dicta* añadimos que, no compartimos la actuación del equipo de psicólogas del caso en cuanto a que se llevaran las pruebas escritas, para su corrección, se dice que por otra empresa (aunque no hay ningún dato al respecto. Si bien nada ha alegado la parte demandante, y, por congruencia, ninguna consecuencia jurídica apuntaremos). El supuesto criterio deontológico referido por las psicólogas no puede estar en contradicción con el más esencial criterio de un procedimiento de selección realizado por una Administración Pública, como es el control total del Tribunal, bajo cuya responsabilidad se garantiza el anonimato.

Añadimos (y lo sabemos por experiencia), que la referida corrección automática (sea con máquinas, o con la utilización manual de simples plantillas) de los cuestionarios, se puede, y así debió ser, realizar en presencia del Tribunal. No hay justificación alguna para que los cuestionarios de este tipo de pruebas salgan del ámbito de control y custodia del Tribunal.

Y, sabemos, que este no ha sido un caso aislado, siendo esta práctica bastante habitual.

V.- La motivación.

Lo anterior es más que suficiente para anular la prueba psicotécnica y de personalidad del caso.

Pero es que además, la simple lectura del informe que las dos psicólogas dieron al Tribunal de Selección, tratando (ya apuntamos que a nuestro entender infructuosamente dada la confusa y errática actuación, con ponderación de factores diferentes a los expresamente recogidos en las bases de la convocatoria; y no constando explicación previa dada a los aspirantes que participaron sobre la alegada correspondencia entre los concretos factores evaluados y los que literalmente aparecían en las bases; o la constancia de ponderaciones subjetivas diferentes, o de cuestionarios de preguntas diferentes realizados en la entrevista) de explicar la evolución del desarrollo de la prueba, y, singularmente la valoración final de los 5 demandantes, y de D^a Alba Rebeca, unido a la confusa interpretación y aplicación que las mismas hicieron de la entrevista personal final (con número de preguntas, y contenido, diferentes para los aspirantes, con singular mención aquí de la diferente entrevista realizada a los perfiles 1, 4 y 22 (D^a Rebeca y dos demandantes, en relación al factor "distorsión de la imagen"), nos llevan al convencimiento jurídico de la falta de motivación real y concreta de la decisión final administrativa (el Acuerdo del Tribunal de Selección, y la posterior desestimación del recurso de alzada interpuesto frente al mismo) en cuanto a la valoración de los 6 aspirantes mencionados (5 demandantes y D^a Rebeca).

Como se dice en la **STS de 27/01/2022**:

"1º) el contenido del deber de motivación de la declaración de no apto (suspense o no superado) en una prueba psicotécnica en que se valoran rasgos o factores de personalidad y aptitudes, 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 de negar la aptitud de un candidato.

2º) tal deber ha de cumplirse en el momento de la decisión administrativa y, en todo caso, al dar respuesta a reclamaciones y recursos previos a la vía jurisdiccional, como medio adecuado para ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva consagrada en el *artículo 24.1 de la Constitución Española*."

OCTAVO.- CONCLUSIONES JURÍDICAS FINALES Y CONSECUENCIAS PARA EL CONTENIDO DEL FALLO Y LA EJECUCIÓN DE ESTA SENTENCIA (SI LLEGA A SER FIRME).

I.- Por el tiempo transcurrido básicamente, y porque este proceso se ha iniciado a instancias exclusivamente de 5 de los aspirantes, aquí demandantes, la eventual anulación del acto administrativo (prueba psicotécnica y de personalidad), no podría tener consecuencia jurídica alguna para el resto de participantes, excepto para D^a Alba Rebeca por lo que luego explicitaremos.

Ni tampoco cabe realizar aquí pronunciamiento adicional a la anulación de la prueba psicotécnica, sobre aspectos económicos o administrativos, por la sencilla razón de que el proceso selectivo aún no estaba finalizado con la realización de la prueba psicotécnica (restaba aún el examen médico, y el curso selectivo de formación posterior), y en consecuencia, aún no se había pasado siquiera a la fase del curso de formación final (que, en teoría es también selectivo, pero la experiencia y realidad nos han demostrado que muy, muy, excepcionalmente, el curso de formación final es realmente selectivo).

Este pronunciamiento afecta únicamente a los demandantes, y a D^a Alba Rebeca. Todos los aspirantes fueron emplazados, pero sólo uno, D. Carlos, se ha personado como codemandado.

En relación a los demandantes, en aplicación del criterio ya ha reiterado del Tribunal Supremo, en relación a los aspirantes que superaron el proceso selectivo y fueron nombrados (a modo de ejemplo en la STS de 28/03/2022¹⁹ -R.Casación n.º 6160/2020 -, reiterando lo dicho en la STS de 8/10/2020²⁰ (R.Casación n.º 2135/2018), esto es:

¹⁹ ECLI:ES:TS:2022:1098

²⁰ ECLI:ES:TS:2020:3185

“En tales ocasiones, hemos preservado su situación atendiendo a criterios de equidad y de buena fe, habida cuenta de que fueron absolutamente ajenos a las irregularidades advertidas en el desarrollo del proceso selectivo.

Por tanto, la nulidad que vamos a declarar no se extiende a los nombramientos de los aspirantes que superaron el proceso selectivo, con la excepción ya anunciada de la aspirante D^a Alba Rebeca de Juan Sánchez, que finalmente aprobó el proceso de selección, pero respecto de la que apreciamos un claro trato de favor promovido por la Presidenta del Tribunal (al no abstenerse, y al continuar participando en las posteriores pruebas a la psicotécnica y de personalidad); y posibilitado por más miembros del Tribunal que no tuvieron inconveniente alguno en cambiar su propio criterio inicial sobre la no modulación del aspecto “distorsión de imagen”, pasando de ser evaluado como apto o no apto (si se estaba o no dentro del abanico comprendido entre 30-70 puntos), para posteriormente flexibilizarse, siendo la única beneficiada D^a Alba (que obtuvo una puntuación de 79 puntos); flexibilización posibilitada por las dos psicólogas, que a pesar del claro criterio inicial del Tribunal en reiterarse en no flexibilizar este criterio (lo que la hubiese declarado como NO APTA), insistió en la flexibilización, y propuso que fuera declarada apta.

Y, si bien no es muy regular la actuación de la Presidenta con la realización de la llamada telefónica a las asesoras (hecho constatado por las propias psicólogas en el informe de 24/05/2018, incorporado a los 5 expedientes administrativos) para que “pasaran el máximo número de candidatos”, sin constar en ningún Acta previa del Tribunal de Selección dicho cambio de criterio adoptado por el órgano colegiado que es Tribunal de Selección, no correspondiendo a la Presidencia del mismo la adopción de tal decisión sobre la etérea e inconcreta base de ser el sentir mayoritario. Los órganos colegiados, todos, adoptan sus decisiones colegiadamente, en actuaciones administrativas conjuntas de las que se levanta el correspondiente Acta.

Sería pasable jurídicamente, a pesar de la irregularidad de tal proceder, el que se aplicara el criterio de forma general (“el máximo número de candidatos”).

Pero lo que es reprochable jurídicamente, junto a la no abstención, es el cambio posterior de criterio por parte del Tribunal, en relación al aspecto “distorsión de la imagen”, flexibilizándolo.

Siendo cierto que la puntuación de 79, sobre 70, no es igual de distante que la obtenido por los otros 2 demandantes (D. David y D. Alejandro), lo cierto es que la

“segunda vuelta de tuerca” (en expresión coloquial) de este criterio sólo benefició a D^a Alba (la sobrina de las dos amigas de la Sra. Presidenta).

Y este cambio de criterio del Tribunal, propiciado por el equipo de psicólogas, fue tan problemático que provocó la renuncia como miembros del Tribunal de 4 personas. La simple lectura de las Actas del Tribunal de **11/04/2018** (páginas 509 a 511 del expediente administrativo remitido al Juzgado tras la acumulación de los 5 recursos), de **17/05/2018** (páginas 978 a 981 del expediente administrativo remitido al Juzgado tras la acumulación de los 5 recursos) y de **30/05/2018** (páginas 1006 a 1008), así lo acreditan.

Y, añadimos ahora que tal irregular actuación fáctica, no sólo son apreciadas aquí en esta Sentencia. Ya lo había dicho, describiéndola como “este cúmulo de desastrosos acontecimientos es la presumible causa de la falta de entendimiento entre las asesoras y el tribunal”, el **Auto de 16/11/2020²¹** del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 3 de Melilla (diligencias previas nº 899/2018)

II.- No podemos estimar la pretensión relativa a que, sobre la base del informe pericial de parte, de los 5 demandantes (elaborado por D^a Dolores y D^a Araceli, ratificado en la vista oral por D^a Dolores), sean declarados aptos en esta prueba. En primer lugar por la distinta configuración de los test utilizados en relación a los usados en la prueba del proceso selectivo: las psicólogas contratadas por la Administración mencionan “El inventario Bochum de personalidad y Competencias. BIP”; y las psicólogas contratadas por los demandantes mencionan “16 PF-5. Cuestionario de Personalidad. M.T. Russell y D.L. Karol (edición 2005)” o el “MSCEIT. Test de Inteligencia Emocional. Master-Salovey Caruso (edición 2009)”, o el “Compe-TEA. Cuestionario para la evaluación y gestión por competencias. D. Arribas y J. Pereña (edición 2015)”.

En resumen: diferente metodología de evaluación no puede conllevar la anulación de la evaluación realizada en el proceso selectivo de la Administración.

A ello se une que ni siquiera se aclaró la forma y lugar (si se realizó a cada aspirante individualmente, o a todos en conjunto). Las condiciones de realización deben ser las propias de un acto de concurrencia pública competitiva.

La consecuencia final no puede ser otra, a nuestro entender que la retroacción de actuaciones en relación a los 5 demandantes y a D^a Alba Rebeca, la repetición de la prueba C de la oposición (psicotécnica de y de personalidad), la anulación de las

²¹ Obrante en el tomo I de este recurso contencioso-administrativo.

pruebas posteriores en relación exclusivamente a D^a Rebeca (dado que debió ser declarada NO APTA, y por tanto no debió participar en las siguientes fases del proceso de selección).

Solución de la retroacción que, en un caso similar al nuestro, se recoge en la ya precitada STS de 27/01/2022 (R.Casación 8179/2019).

Además, y visto el relato fáctico del caso, en el Tribunal de Selección que debe realizar lo aquí ordenado no podrá estar integrado por ninguna de las concretas personas que han participado en el Tribunal de esta convocatoria; y, en relación a los/as asesores psicólogos, no podrán ser las mismas que han realizado la prueba del caso, ni que están vinculadas con la entidad TOTAL BUSINESS "Recursos Humanos". Además, el nuevo Tribunal y asesores de la prueba, deberán publicar previamente a la realización de la prueba el establecimiento y publicidad del perfil profesional de la plaza, así como los criterios de baremación y de corrección (STS de 27/01/2022).

Para los aspirantes que superen la prueba, se deberá continuar con la realización de las siguientes fases previstas en las bases de la convocatoria publicadas el 25/08/2017.

Lo anterior supone la estimación parcial del recurso.

Una vez firme esta Sentencia es cuando se solventarán, caso de discrepancia entre las partes, los concretos términos y plazos de su ejecución. Plazo de ejecución voluntaria, que no podrá ser superior al de 2 meses a tenor de la LJCA (arts. 103 y siguientes).

NOVENO.- COSTAS PROCESALES.

A tenor del art. 139 de la LJCA, y no obstante la estimación parcial del recurso, imponemos a la demandada el pago de las costas procesales, dada su actuación, con cierto grado de temeridad.

En uso de la facultad moderadora del apartado 4 del art. 139 de la LJCA, las fijamos en la cantidad de DOS MIL OCHENTA EUROS (2080 €) en favor de la parte demandante; y MIL CUARENTA (1040 €) en favor del codemandado personado. Se ha tenido en cuenta la envergadura del trabajo y el número de representados.

DÉCIMO.- Frente a esta Sentencia, cabe Recurso de Apelación, conforme a lo dispuesto en el artículo 81 de la LJCA.

Vistos los preceptos citados y demás de pertinente aplicación,

F A L L O

I.- Que debo **ESTIMAR PARCIALMENTE** el recurso contencioso-administrativo interpuesto por los cinco demandantes (); anulando la resolución impugnada, y ordenando la retroacción del procedimiento de selección para los 5 demandantes y para D^a Alba Rebeca; en consecuencia se ha de repetir la prueba C de la oposición (psicotécnica de y de personalidad), con la anulación de las pruebas posteriores en relación exclusivamente a D^a Rebeca (dado que debió ser declarada NO APTA, y por tanto no debió participar en las siguientes fases del proceso de selección).

El Tribunal de Selección que debe realizar lo aquí ordenado no podrá estar integrado por ninguna de las concretas personas que han participado en el Tribunal de esta convocatoria; y, en relación a los/as asesores psicólogos, no podrán ser las mismas que han realizado la prueba del caso, ni que están vinculadas con la entidad TOTAL BUSINESS Recursos Humanos.

Además, el nuevo Tribunal y asesores de la prueba, deberán publicar previamente a la realización de la prueba el establecimiento y publicidad del perfil profesional de la plaza, así como los criterios de baremación y de corrección (STS de 27/01/2022).

Para los aspirantes que superen la prueba, se deberá continuar con la realización de las siguientes fases previstas en las bases de la convocatoria publicadas el 25/08/2017.

II.- Se impone a la demandada el pago de las costas procesales que fijamos en la cantidad de DOS MIL OCHENTA EUROS (2080 €) en favor de la parte demandante; y MIL CUARENTA (1040 €) en favor del codemandado personado.

***.- RECURSOS:** Notifíquese la presente Sentencia a las partes, informándoles que, en aplicación de los artículos 81 a 85 de la LJCA, contra la misma cabe interponer recurso de APELACIÓN (con efecto suspensivo y devolutivo) dentro de los QUINCE DÍAS HÁBILES siguientes al de su notificación mediante escrito razonado que

contendrá las alegaciones en las que se funde, y que se deberá presentar en este Juzgado, y cuya resolución es competencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo de Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Transcurrido este plazo sin haberse interpuesto el citado recurso, la Sentencia quedará FIRME.

Asimismo, se advierte de que, no se tramitará el recurso si no se acredita, en su caso, la consignación del depósito contemplado en la D.Adicional 15ª de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Así por esta mi Sentencia de la que se llevará testimonio a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.

EL MAGISTRADO, Francisco Ledesma Guerrero

*.- **PUBLICACIÓN Y NOTIFICACIÓN:** En la fecha de su firma, se ordena su notificación y archivo, así como su publicación y depósito en la Oficina Judicial (art. 245 de la LOPJ, y art. 212 de la LECiv). Doy fe.

LA LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

María José Antolín Pérez

*.- **ADVERTENCIA LEGAL PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL DE ESTE PROCESO JUDICIAL:** la difusión del texto esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada, sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo, en su caso, contenga, y con pleno respeto al derecho de intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.