



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

**SECCION N° 1 DE LA SALA DE LO
CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE JUSTICIA DE ARAGON**
Calle Coso, 1, Zaragoza
Zaragoza
Teléfono: 976 208 351, 976 208 350
Email: tribunalsuperiorcontenciosos1zaragoza@justicia.aragon.es
Modelo: PO185

Sección: A3

Proc.: **PROCEDIMIENTO ORDINARIO**
Nº: **0000**
NIG: 5029733320230000209

Puede relacionarse telemáticamente con esta Admón.
a través de la sede electrónica (personas jurídicas)
<https://sedejudicial.aragon.es/>

Intervención:	Interviniente:	Abogado:	Procurador:
Demandante		ANTONIO SUAREZ-VALDES GONZALEZ	IGNACIO BERDUN MONTER
Demandado	DIRECCION GENERAL DE LA GUARDIA CIVIL	ABOGADO DEL ESTADO DE ZARAGOZA	

A ESTEBAN ARUEJ,
OS ZAPATA HÍJAR,
ZAR GARCIA

GABINETE JURÍDICO SUÁREZ-VALDÉS

C/Maestro Ángel Ilorca 6 Principal C
Edificio Germania - 28003 Madrid
Tel.: 91 164 99 61
www.suarezvaldes.es

Doc. garantizado con firma electrónica. URL Verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>

CSV: 5029733001-331d5a2014d474a7cf04ea148f0a01e3El8I

S E N T E N C I A N° 00000/2026

Presidente

D. JUAN CARLOS ZAPATA HÍJAR

Magistrados

D. JAVIER ALBAR GARCÍA

Dª. ALEJANDRA ESTEBAN ARUEJ, Ponente

En Zaragoza, a 27 de enero del 2026.

Vistos por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de este Excmo. Tribunal Superior de Justicia de Aragón, constituida por los Señores Magistrados expresados, los autos del procedimiento Ordinario 00/2023, promovido contra la resolución del General Jefe de Enseñanza de fecha 17/02/2023 que declara al actor no apto en la prueba de entrevista personal, de la convocatoria anunciada por Resolución 160/38262/2022, de 28 de junio (BOE Núm. 154 de fecha 28 de junio de 2022), de la Dirección General de la Guardia Civil, se convocan pruebas selectivas para el ingreso en los centros docentes de formación, para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil siendo en ello partes: como **recurrente**, XXXXXXXXXXXXXXX, representado por el Procurador IGNACIO BERDÚN MONTER y dirigido por el Letrado ANTONIO SUAREZ-VALDÉS GONZÁLEZ y como **demandada**, DIRECCIÓN GENERAL DE LA GUARDIA CIVIL, representada y defendida por el ABOGADO DEL ESTADO.



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha de 27 de marzo de 2023 se presentó ante esta Sala escrito interponiendo recurso contra la resolución evacuada por el General Jefe de Enseñanza de fecha de 17 de febrero de 2023 y solicitaba que se dictase sentencia por la que se anulase la resolución recurrida y se declarase al actor apto en la prueba de entrevista personal, de la convocatoria anunciada por resolución 160/38262/2022 de 28 de junio, de la Dirección General de la Guardia Civil por la que se convocaron pruebas selectivas para el ingreso en los centros docentes de formación, para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil.

Se trató el procedimiento cumpliendo con las prescripciones procesales y quedó pendiente de señalamiento.

SEGUNDO.- La cuantía del procedimiento se fijo en indeterminada, siendo ponente doña Alejandra Esteban Aruej, quien expresa el parecer de la Sala.

Mediante Acuerdo de la Presidencia de la Sala se señalaba para votación y fallo el 10 de diciembre de 2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El recurso contencioso- administrativo se interpone contra la resolución de fecha de 17 de febrero de 2023 por la que se desestima el recurso de alzada interpuesto contra las resoluciones de 19 y 21 de octubre de 2022 y 11 de noviembre de 2022.

En la resolución de 19 de octubre de 2022 se publicaron los resultados provisionales de las pruebas de aptitud psicofísica en la que el recurrente consta como NO APTO.

Por resolución de fecha de 21 de octubre de 2022 se publicaron los resultados definitivos de la prueba de entrevista personal y el recurrente apareció con la calificación de NO APTO PROVISIONAL en la prueba de entrevista personal.

Por resolución de fecha de 11 de noviembre de 2022 del Tribunal de Selección por la que se publican los resultados finales de las pruebas de aptitud psicofísica de la convocatoria de pruebas selectivas para el ingreso en los centros de formación de la Guardia Civil donde figura el recurrente en la prueba de la entrevista personal con la calificación de NO APTO.

En el suplico de la demanda se solicita que:

“....dicte Sentencia por la que se anule la misma y se declare al recurrente como apto en la prueba de entrevista personal, de la convocatoria anunciada Resolución 160/38262/2022, de 24 de junio (BOE

Núm. 154 de fecha 28 de junio de 2022), de la Dirección General de la Guardia Civil, se convocan pruebas selectivas para el ingreso en los centros docentes de formación, para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil, con todos los pronunciamientos añadidos, incluida su remisión a reconocimiento médico y en caso de superación del mismo, a la inmediata incorporación con su promoción al centro docente, y en caso de superar este período, el hoy recurrente deberá ser nombrado miembro de la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil escalafonándose en el puesto que le hubiera correspondido en la promoción saliente de la convocatoria en la que participó, con la misma antigüedad y resto de efectos económicos y administrativos que los obtenidos por quienes superaron esta convocatoria.

En consecuencia, se deberá practicar, en su momento y en su caso, la oportuna liquidación de haberes a fin de abonar las diferencias que pudieran existir entre las retribuciones que perciba el recurrente en la fase de formación a la que fuere llamado y las que deberían haberse abonado de haber sido designado Guardia Civil en el mismo momento en el que fueron nombrados como tales los compañeros de la promoción en la que concurrió.

Al liquidar las cantidades a abonar por salarios dejados de percibir desde que -en su caso- debiera haber sido nombrado, habrán de deducirse aquellas otras cantidades que el demandante hubiera -también en su caso- recibido por actividades o conceptos incompatibles con la actividad de la Guardia Civil, como por ejemplo, salarios por otras actividades privadas o públicas que no habría podido desarrollar de haber aprobado, desempleo, etc.

Esta cantidad resultante de la liquidación eventualmente a efectuar se verá incrementada por los intereses correspondientes, calculados al tipo de interés legal, computados desde la fecha en que, en su caso, como consecuencia de la superación de la Fase Práctica del proceso selectivo correspondiente, el hoy actor fuera efectivamente nombrada miembro de la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil (momento a partir del cual se puede conceptualizar con líquida, vencida y exigible la suma reconocida como de abono en la presente resolución), y hasta la fecha de efectivo abono del principal, todo ello con condena en costas de la demandada”.

SEGUNDO.- Por resolución 160/38262/2022 de 24 de junio de la Dirección de la Guardia Civil se convocaron pruebas selectivas para el ingreso en los centros de formación para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil en la que participó el recurrente.

Por resolución de fecha de 19 de octubre de 2022 el Tribunal de selección hizo público el resultado provisional de las pruebas psicofísicas siendo el recurrente declarado como NO APTO PROVISIONAL en la prueba de entrevista personal.

La base 8.2 de LA Resolución 160/38262/2022, de 24 de junio, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en los centros docentes de formación para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil dispone que:

8.2 Entrevista personal.

8.2.1 Consistirá en la recogida de información a través del diálogo y los «tests» que consideren pertinentes los entrevistadores. Seguirá un desarrollo semiestructurado.

8.2.2 Para la realización de las entrevistas, y dependiente del Presidente del Tribunal de Selección, se constituirá un órgano de apoyo asesor especialista compuesto por titulados en psicología y por Oficiales o Suboficiales de la Guardia Civil. En la entrevista a cada aspirante debe estar presente, al menos, un psicólogo.

8.2.3 Los miembros del órgano de apoyo que realicen la prueba de entrevista emitirán una propuesta motivada e individualizada de calificación al Tribunal de Selección, quien calificará la Prueba de Entrevista Personal como «apto» o «no apto provisional».

8.2.4 La calificación de «no apto provisional» podrá ser revisada a instancia del interesado, mediante solicitud dirigida al Presidente del Tribunal de Selección en el plazo que determine la Resolución por la que se publique dicha calificación.

8.2.5 Para la realización de las revisiones de las calificaciones se constituirán Juntas de Revisión, dependientes del Presidente del Tribunal de Selección y compuestas por titulados en psicología. En éstas, tras estudiar la documentación generada en las entrevistas personales y oír a los interesados, se emitirán propuestas motivadas e individualizadas para su calificación definitiva por el Tribunal.

8.2.6 Los aspirantes calificados como «no apto provisional» que no soliciten la revisión en el plazo señalado y aquellos que, tras la revisión practicada, vean confirmada dicha calificación, serán definitivamente declarados como «no apto» por el Tribunal de Selección, y excluidos del proceso selectivo.

8.2.7 Las calificaciones de la entrevista personal serán expuestas en el lugar en el que se realice la entrevista y en la dirección de Internet a que se hace referencia en la base 4.11.

En fecha de 21 de octubre de 2022 el Tribunal de selección publicó el resultado definitivo de la prueba de la entrevista personal celebrada en el Colegio de Guardias Jóvenes “Duque de Ahumada”.

TERCERO.- La base 6.1.4 de la convocatoria señala que:

Entrevista personal: Consistirá en la evaluación de la capacidad de los aspirantes para adecuarse a las exigencias derivadas del desempeño profesional.

Permitirá valorar que el candidato presenta, en grado adecuado, las competencias y cualidades necesarias para superar el período académico y poder desempeñar los cometidos y responsabilidades que le sean encomendados con su incorporación a la Escala de Cabos y Guardias.

El Jefe de la Jefatura de Enseñanza establecerá, previamente, los criterios que se seguirán para valorar las competencias y cualidades siguientes:

- I. Adecuación a normas y código de conducta.
- II. Responsabilidad/ madurez.
- III. Espíritu de sacrificio y abnegación.
- IV. Autocontrol.
- V. Habilidades sociales y de comunicación.
- VI. Adaptación.

La prueba de entrevista personal se constituye en prueba independiente del resto.

Con anterioridad a su realización se cumplimentará un cuestionario de información biográfica (BIODATA) el cual no tendrá carácter puntuable, sirviendo, únicamente, como elemento de apoyo para la realización de la misma, del mismo modo que el informe de vida laboral y/o, en el caso del personal militar, Hoja General de Servicios, que se deberán aportar en la fecha de citación para la ejecución de la entrevista.

Los datos obtenidos en la prueba psicotécnica podrán ser utilizados instrumentalmente en la valoración de la entrevista personal. En ningún caso el resultado de la entrevista personal vendrá condicionado o vinculado de modo exclusivo al perfil de personalidad, ya que constituye un elemento previo para que el Tribunal pueda orientar, si lo estima conveniente, el contenido de la misma”.

La base 6.1.2 señala que:

“1.2 Prueba psicotécnica: Consistirá en la evaluación de habilidades cognitivas que reflejen la habilidad mental general y variables de personalidad para explorar la capacidad de los aspirantes para adecuarse a las exigencias derivadas, tanto del período académico como alumno de un centro de formación, como de su futura adaptación al desempeño profesional. Constará de dos partes:

a) Aptitudes intelectuales: Se evaluarán mediante la aplicación de tests de inteligencia general y/o escalas específicas que midan la capacidad de aprendizaje, análisis, razonamiento y potencial cognitivo. La batería se compondrá de ochenta (80) preguntas y el tiempo total para la ejecución de la prueba, que incluye el dedicado a la lectura de instrucciones, será de cincuenta y cinco (55) minutos. Cada pregunta tiene una única respuesta válida; en el caso de que el aspirante considere correctas varias opciones, deberá señalar la más completa. Las preguntas contestadas incorrectamente tienen penalización. No se penalizará la pregunta no contestada.

b) Perfil de personalidad: Se evaluará mediante tests que exploren las características de personalidad, actitudinales y motivacionales.

Los resultados de la prueba psicotécnica aplicada podrán ser tenidos en cuenta para determinar la adecuación del candidato al perfil profesional de la Guardia Civil.

La evaluación del **Licenciado en Psicología con TIP número XXXXXX** es:

Adecuación a normas y código de conducta Deficitario

El asesor psicológico realiza un informe en el que se reflejan las competencias deficitarias a través de conductas concretas observadas y/o rastros conductuales del aspirante:

COMPETENCIA DEFICITARIA: ADECUACIÓN A NORMAS Y CÓDIGO DE CONDUCTA.

1.a) refiere comisión de delitos y/o faltas sanciones graves y/o consumo de drogas o abuso de alcohol.

1b) no es sincero en alguna de sus aseveraciones.

CONDUCTA OBSERVADA/RASTRO CONDUCTUAL:

“En el cuestionario de personalidad obtiene puntuación significativa en la escala de consumo, además de otras. Durante la entrevista personal se hace referencia si ha consignado de forma sincera las respuestas a los enunciados del biodata, de principio dice que sí, que ha sido “totalmente sincero”. Posteriormente se le insiste sobre el consumo de alcohol u otras sustancias tóxicas, negando el consumo de las mismas y que le hubieran podido haber ocasionado alguna consecuencia a nivel de denuncia administrativo o infracción de ley, cuando se le insiste en la entrevista y se le hace saber que tenemos acceso a su documentación de otras convocatorias, reconoce que estuvo consumiendo “porros” durante la permanencia en la Universidad de los 26 a 28 años de edad, que la Policía Nacional le tomó en tres ocasiones los datos para denunciarles por consumo en lugar público aunque solo llegó a su domicilio una sola denuncia. También reconoce, aunque no lo consignó en el biodata y en primera instancia en la entrevista lo niega, que fue denunciado por una

alcoholemia en el año 2011 o 2011 no recuerda bien, por la Policía Local de Zaragoza. Es una persona poco sincera e integra, no digna de confianza. Reconoce "he mentido y me he equivocado, en la primera entrevista que resulté no apto, no me la preparé y fue demasiado sincero, y en la segunda me preparé con un psicólogo la prueba y memorice las respuestas y no fui sincero, ahora en esta me aconsejaron no decir toda la verdad".

Por su parte, el **asesor profesional nombrado por el Tribunal de Selección** para la prueba de entrevista personal, el Subteniente de Escala de Oficiales con TIP número XXXXX realiza la siguiente evaluación:

Adecuación a normas y código de conducta	Deficitario
--	-------------

En el informe se reflejan las competencias deficitarias a través de conductas concretas observadas y/o rastros conductuales del aspirante:

COMPETENCIA DEFICITARIA: ADECUACIÓN A NORMAS Y CÓDIGO DE CONDUCTA.

1.a) refiere comisión de delitos y/o faltas sanciones graves y/o consumo de drogas o abuso de alcohol.

1b) no es sincero en alguna de sus aseveraciones.

CONDUCTA OBSERVADA/RASTRO CONDUCTUAL:

"durante la entrevista el aspirante ha sido preguntado hasta en tres ocasiones si había sido sincero redactar en el biodata la pregon "indique todo tipo de denuncias o sanciones de las cuales haya sido objeto" manifestando "he sido totalmente sincero al respecto".

Una vez que se le reitera por cuarta vez la misma pregunta, nos referencia "que no ha sido sincero, que ahora se siente tranquilo y aliviado diciéndonos que fue consumidor habitual de hachís, costándole una denuncia al respecto y que dio positivo en un control de alcoholemia".

Lo que les lleva a concluir que:

"En cuanto a la valoración de las competencias, el déficit observado en Adecuación a normas y código de conducta hace improbable que el aspirante sea capaz de regular siempre su conducta en base a las normas y el respeto a los derechos fundamentales, los valores democráticos y el marco deontológico profesional basado en los principios básicos de actuación establecidos en las FF.CC.SE mermando su capacidad para actuar de acuerdo con la misión, objetivos, necesidades, cultura y valores de la Institución. Se considera que el aspirante no ha demostrado poseer en el momento actual en grado suficiente la competencia Adecuación a normas y código de conducta no ajustándose a perfil definido como necesario para el buen desempeño de los cometidos y responsabilidades que les serán encomendados por su incorporación a la Escala de Cabos y Guardias (apartado 6.1.4 de la resolución 160/38262/2022, de 24 de junio).

Esta competencia es especialmente deseable en un agente de FF.CC. S.E. cuya misión fundamental es “garantizar la seguridad pública y asistir a los ciudadanos de forma excelente y cercana, contribuyendo así al bienestar de la sociedad (Mapa Estratégico de la Guardia Civil) además, según la normativa, la función de velar por el cumplimiento de las leyes demanda que los Guardias Civiles tenga un absoluto respeto a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico, actuando con integridad y absteniéndose de todo acto de corrupción (sobre el comportamiento exigido a un guardia civil....”.

Frente a ello, por la parte recurrente se aporta informe pericial de don JAVIER GARCÍA MANZANEDO que llega a la siguiente conclusión:

“Teniendo en cuenta la evaluación realizada a XXXXXXXX XXX, y en base a los resultados obtenidos, consideramos que XXXXXXXXXXXXXXXX no presenta ningún rasgo de personalidad o competencial que pueda ser causa de desestimación, presentando niveles elevados en las competencias de “adecuación a normas y código de conducta” requeridos por la convocatoria.

Todos estos factores y competencias descritas acreditan que XXXXXXXXXXXXXXXX tiene un perfil profesional excelente para los Centros de Formación de la Guardia Civil

Habiéndose descartado la fiabilidad técnica de la entrevista a la que se le sometió en el proceso evaluativo, motivo por el cual el aspirante debió ser considerado apto en la prueba de entrevista en la convocatoria analizada”.

CUARTO.- Control judicial de la prueba de la entrevista.

Para resolver el presente recurso, resulta de interés, hacer referencia a varias Sentencias sobre la materia que nos ocupa, tal y como son reseñadas en la Sentencia del TSJ de Galicia de 5 de febrero de 2020 (ROJ 1164/2020).

Entre ellas, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7^a de fecha 26 de mayo de 2.014, dictada en el Recurso de Casación Nº 2075/2.013 , que analiza: "... Por otra parte, nada impide que una presunción iuris tantum sea desvirtuada mediante prueba practicada con todas las garantías, como ha sucedido en este caso. Aquí, debemos recordar que la jurisprudencia [sentencias de 14 de junio de 2010 (casación 5649/2007),17 de junio de 2009 (casación 6755/2005), 3 de noviembre de 2008 (casación 8586/2004), 20 de julio y 2 de marzo de 2007 (casación 9184/2004 y 855/2002), entre muchas otras] admite que el juicio técnico establecido por el tribunal calificador de un proceso selectivo no sea tenido en cuenta cuando un dictamen pericial emitido en el proceso por un perito designado judicialmente ponga de relieve su error"; Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 7^a de fecha 14 de enero de 2.010 dictada en el Recurso de casación Nº 2820/2.006 : "..., En definitiva, visto el resultado de la pericial del juicio no cabe sostener que la valoración que respaldó la

declaración de no apto, en la prueba de entrevista, determinante de la exclusión del actor de la lista de aprobados de las fases selectivas en curso, había respondido a los cánones de razonabilidad, y exclusión de la arbitrariedad que ha de respaldar el actuar de la Administración, por el juego de los Principios Generales del Derecho, que limitan incluso la actuación discrecional que corresponde a la Administración en las pruebas selectivas funcionariales, discrecionalidad que no es absoluta sino sujeta a los límites reglados que resulten de la normativa aplicable, y de su concreción en las bases de la prueba selectiva, y, hay que reiterar a los Principios de interdicción de la arbitrariedad, art. 9º.3 , implícito en la de objetividad a que alude el art. 103,1 , ambos de la Constitución, y de igualdad, mérito y capacidad a que se refiere el art. 19.1 de la Ley 30/1984, como garantías del participante en las pruebas selectivas...".

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 1ª de fecha 7 de febrero de 2.018 dictada en el Procedimiento Ordinario Nº 44/2.017: "... La cuestión que se plantea se centra en determinar si la valoración ofrecida por la Administración como no apto en la prueba de "entrevista" respecto del recurrente, respeta las bases de la convocatoria, y las exigencias y estándares de motivación y razonabilidad..., Se podrá o no estar de acuerdo con la puntuación atribuida (negativa en este particular supuesto), pero no puede decirse de la resolución impugnada que fundada en el informe de que venimos hablando concurra en déficit de motivación,... Así las cosas, sin dejar de advertir el esfuerzo desarrollado por el técnico informante, y los múltiples aspectos profundamente desarrollados en el informe de referencia, respetando como no puede ser otra manera los conocimientos que evidencia, advertimos que el informe analizado no incide expresamente y con suficiente detenimiento en los factores que en definitiva determinaron la calificación de "no apto" del recurrente; se alude a ellos pero no se aportan datos suficientemente claros y reveladores que avalen la motivación para el ejercicio de la profesión,... En definitiva, no advertimos que el informe pericial de parte aporte la suficiente información para permitirnos resolver que la calificación global de NO APTO de la entrevista deba ser modificada en esta litis. Todo lo expuesto conlleva el decaimiento de las pretensiones de la parte recurrente y la correspondiente desestimación del presente recurso...", Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 1ª de fecha 6 de abril de 2.016 dictada en el Procedimiento Ordinario Nº 350/2.014: "..., En primer lugar, la discrecionalidad técnica existe como margen de valoración de los Tribunales calificadores allí donde no existe marco reglado y siempre que satisface las exigencias de motivación, proporcionalidad y congruencia con los fines de la convocatoria. En segundo lugar, no existe una presunción de validez iuris et de iure de los informes de los técnicos y asesores de los tribunales, sino que son simples pericias que van acompañadas de una singular presunción de objetividad, pero cuyo rigor y contenido puede verse desvirtuado por pruebas de naturaleza análoga, ya que tal y como ha señalado el Tribunal Supremo tan pericia es la emitida por la parte como la practicada judicialmente, siendo su consistencia, coherencia, rigor, titulación y método del informante, los factores prevalentes a considerar y valorar desde la sana crítica del Tribunal contencioso-administrativo. Y en tercer lugar, el alegato

de que la pericia de parte o la pericia judicial guardan distancia temporal y condiciones respecto de la pericia integrada en el informe del asesor del tribunal calificador, no es factor que mengue el valor de aquéllas, ya que si se aceptará aquél criterio jamás podría practicarse pericial alguna una vez ultimado el expediente administrativo, ... Ahora, bien tales entrevistas, y con mayor razón en el caso que nos ocupa en que existe una prueba de test psicotécnico superada por el recurrente, han de ser observadas con toda cautela por su carácter abierto, sin parámetro preestablecido de preguntas ni respuestas idóneas, de manera que estando en juego el derecho de acceso al empleo público, cuando se han superado las pruebas objetivas y regladas, la funcionalidad de una entrevista ha de ser certa, motivada y razonada en proporción al valor que pretende otorgársele, no pudiendo dejarse el futuro de las pruebas (y futuro profesional del aspirante) al decisionismo ocasional del entrevistador con sus preguntas o al azar de unas respuestas dichas en un contexto de tensión y examen. En suma, la funcionalidad negativa o eliminatoria de la entrevista en el caso que nos ocupa desplaza a la administración la carga de la prueba, con parámetros objetivos y convincentes, de su valoración negativa, ello con referencia a los aspectos-factores impuestos por las bases: socialización, motivación, comunicación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales, ... A mayores constan dos informes periciales, uno de parte y otro judicial, que son coincidentes en la plena idoneidad del recurrente para la función policial en la vertiente de su personalidad, ... hemos de apreciar que la debilidad del informe que sostiene en vía administrativa la decisión de la administración se ve vencido por la congruencia, detalle, claridad y rigor de ambas pericias traídas a los autos, coincidentes tanto en la plena idoneidad del perfil emocional y personalidad del aspirante para la función policial como en la errada conclusión del déficit de motivación o falta de cualidades personales que fundamentaron la calificación de No apto, ... ",

De esta doctrina podemos extraer la consecuencia de que es perfectamente posible dentro de la prevalencia que tienen los informes y valoraciones de los órganos de selección, en la denominada discrecionalidad técnica, valorar si los hechos determinantes de la decisión son correctos y no errados, si se ha seguido lo estipulado en las bases de la convocatoria y si la decisión no es arbitraria o irracional o carente absolutamente de motivación. Y lo que es más relevante siguiendo la última jurisprudencia que hemos citado, que para decidir y controlar la discrecionalidad técnica, este Tribunal no solo se ha de basar en la aplicación de principios generales de derecho, sino también en las pruebas periciales practicadas.

QUINTO.- La decisión administrativa se fundamenta en los informes emitidos por el asesor psicológico y el asesor profesional del Tribunal de Selección, que consideran que el aspirante incurrió en falta de sinceridad en el biodata y en la entrevista, concluyendo que no reúne en grado suficiente la citada competencia.

Frente a ello, la parte recurrente aporta informe pericial psicológico emitido por D. Javier García Manzanedo, en el que se concluye, con metodología detallada y razonada, que el recurrente no presenta rasgo alguno de personalidad o competencia que justifique su exclusión,



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

A ESTEBAN ARUEJ,
OS ZAPATA HÍJAR,
JAR GARCIA

GABINETE JURÍDICO SUÁREZ-VALDÉS
C/Maestro Ángel Morca 6 Principal C
Edificio Germania - 28003 Madrid
Tel.: 91 164 99 61
www.suarezvaldes.es

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.html>
CSV: 5029733001-331d5a2014d474a7cf04ea148f0a01e3El8I



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN

acreditando niveles elevados en la competencia de adecuación a normas y código de conducta y resultando plenamente idóneo para el desempeño profesional en la Guardia Civil.

De lo expuesto, lo único que este Tribunal considera que pudiera haberse valorado de forma negativa es la insinceridad. Sin embargo este Tribunal no lo considera suficiente para confirmar el no apto en la entrevista. Hemos de reseñar en primer lugar que debería haber sido valorado en otro apartado, pues la insinceridad, no conlleva falta de motivación, sino irresponsabilidad o falta de madurez que sin embargo se valora como presente en el informe.

Además, debe añadirse, asimismo, un elemento relevante para la adecuada valoración de la prueba de entrevista personal, cual es la experiencia previa del recurrente en anteriores convocatorias del mismo proceso selectivo.

Consta en las actuaciones que el actor ya se había presentado en ocasiones anteriores a pruebas de acceso a la Guardia Civil, circunstancia conocida por el propio Tribunal de Selección y que fue expresamente mencionada durante el desarrollo de la entrevista personal. Tal reiteración en la participación implica, de manera lógica, que el aspirante conocía el formato de la prueba, el tipo de cuestiones planteadas y las expectativas del órgano evaluador, lo que puede condicionar inevitablemente el modo de responder a determinadas preguntas.

En este contexto, resulta razonable considerar que las respuestas del recurrente pudieran no reflejar de manera espontánea y pura sus rasgos de personalidad, sino encontrarse influenciadas por la experiencia acumulada en anteriores entrevistas, el conocimiento previo del carácter eliminatorio de la prueba y la lógica presión derivada de la reiteración del proceso selectivo. Ello es especialmente relevante en una prueba de naturaleza abierta, no reglada y carente de parámetros objetivos estandarizados.

Por tanto, la eventual falta de espontaneidad o la adaptación de las respuestas a lo que el aspirante entiende como social o profesionalmente esperado no puede erigirse, por sí sola, en fundamento suficiente para apreciar un déficit estructural en la competencia de adecuación a normas y código de conducta, ni para concluir la ausencia de integridad personal incompatible con el acceso al empleo público.

Por último, esta Sala conoce decisiones judiciales (STSJ de Galicia ya citada de 5 de febrero de 2020 y STSJ de Madrid de 27 de diciembre de 2019) en las que se justifica que se haya superado la entrevista en un año y en otro no, porque hay que cumplir los requisitos en el momento en que se efectúa y no en otro momento. No decimos que esto es así, para las entrevistas en las que se somete al entrevistado a un caso profesional o de otro tipo, para conocer su respuesta, que evidentemente puede variar de una entrevista a otra. Pero aquí se valora negativamente, -amén de la insinceridad ya dicha- la historia laboral, su formación y su historia de presentación a las oposiciones.

Procede por tanto estimar el recurso.

SEXTO.- De conformidad a lo dispuesto en el art. 139 de la LRJCA, debe hacerse expresa imposición de las costas causadas a la Administración demandada, con el límite de 600 euros.

FALLO

ESTIMAR el presente recurso contencioso- administrativo interpuesto por don XXXXXXXXXXXXXXXXX y, en consecuencia:

PRIMERO.- Declarar no ser conforme a derecho la actuación recurrida que se anula.

SEGUNDO.- Reconocer como situación jurídica individualizada el derecho del actor a declarar superada la entrevista, y que se continúe con el reconocimiento médico y en caso de superación del mismo, a la inmediata incorporación con su promoción al centro docente, y en caso de superar este período, ser nombrado miembro de la escala de cabos y guardias del cuerpo de la guardia civil escalafonándose en el puesto que le hubiera correspondido en la promoción saliente de la convocatoria en la que participó, con la misma antigüedad y resto de efectos económicos y administrativos que los obtenidos por quienes superaron esta convocatoria.

En consecuencia, se deberá practicar, en su momento y en caso sentencia estimatoria, la oportuna liquidación de haberes a fin de abonar las diferencias que pudieran existir entre las retribuciones que perciba el recurrente en la fase de formación a la que fuere llamado y las que deberían haberse abonado de haber sido designado guardia civil en el mismo momento en el que fueron nombrados como tales los compañeros de la promoción en la que concurrió.

Al liquidar las cantidades a abonar por salarios dejados de percibir desde que -en su caso- debiera haber sido nombrado, habrán de deducirse aquellas otras cantidades que el demandante hubiera -también en su caso- recibido por actividades o conceptos incompatibles con la actividad policial, como por ejemplo, salarios por otras actividades privadas o públicas que no habría podido desarrollar de haber aprobado, desempleo, etc. cantidad que se verá incrementada por los intereses correspondientes, calculados al tipo de interés legal, computados desde la fecha en que, en su caso, como consecuencia de la superación de la fase práctica del proceso selectivo correspondiente, el hoy actor fuera efectivamente nombrado miembro de la escala de cabos y guardias del cuerpo de la guardia civil y hasta la fecha del efectivo abono del principal.

TERCERO.- Hacer expresa imposición de las costas del presente recurso a la administración tal y como se establece en el fundamento jurídico sexto de esta sentencia.



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

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

Firmado por:
ALEJANDRA ESTEBAN ARUEJ,
JUAN CARLOS ZAPATA HÍJAR,
JAVIER ALBAR GARCIA

La presente documentación va dirigida al destinatario de la misma y contiene datos e información de carácter personal, amparada por la legislación de protección de datos. Si usted no es el destinatario deberá proceder a su destrucción por los medios adecuados que garantice la confidencialidad de los datos o devolverla a este Tribunal a la mayor brevedad posible. En cualquier caso no debe divulgar estos datos a terceras personas. Se le apercibe en este acto que podría incurrir en responsabilidad penal, civil o administrativa.

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación:
<https://psp.justicia.aragon.es/SCDD/index.htm>

CSV: 5029733001-33115a2014d474a7cf04ea148f0a01e3El8bAg==

Fecha: 30/01/2026 13:21



COMUNIDAD AUTÓNOMA
DE ARAGÓN