



**Resolución 2016R-2009-15 del Ararteko, de 19 de julio de 2016, por la que se recomienda a la sociedad pública Euskotren que informe a los reclamantes sobre los criterios y la forma en la que estos criterios se aplicaron en la valoración de las pruebas de personalidad y de la entrevista personal que realizaron en un proceso de constitución de una bolsa de trabajo temporal.**

### Antecedentes

1.-Dos participantes en el proceso de constitución de una bolsa de trabajo temporal para puestos de trabajo relacionados con la conducción y la atención comercial, convocado por Euskotren en el año 2015, presentaron una queja en esta institución en relación con el resultado que obtuvieron en las pruebas de personalidad y la entrevista personal, ambas configuradas como pruebas de carácter obligatorio y eliminatorio por las bases de la convocatoria.

Los dos aspirantes habían sido declarados no aptos en tales pruebas y como no estaban conformes con el resultado obtenido, solicitaron su revisión. Además, habían reclamado información sobre los criterios con los que se habían evaluado y nos expresaron su disconformidad con la respuesta ofrecida por Euskotren a sus peticiones, ya que en ella no se hacía ninguna referencia a tales criterios.

2.-Al examinar la documentación que nos adjuntaron los interesados junto con sus quejas, nos percatamos de que su reclamación había sido respondida a través de unos escritos idénticos, mediante los que la consultora a la que Euskotren había encargado la gestión del proceso selectivo les informaba de lo siguiente:

- que las pruebas de personalidad y de la entrevista personal que habían realizado tenían como finalidad valorar los rasgos de personalidad general de los aspirantes, así como su idoneidad competencial y conductual para el desempeño de las funciones de los puestos objeto de la convocatoria,
- las puntuaciones requeridas para su superación,
- las obtenidas en cada una de las pruebas,
- la revisión y confirmación de su puntuación inicial,
- que la revisión presencial no estaba contemplada en las bases de la convocatoria.

En la contestación a su reclamación también se enumeraban las competencias valoradas en las pruebas de personalidad y en la entrevista: rasgos de la personalidad en general, trabajo en equipo, equilibrio emocional, capacidad de comunicación, sentido de la responsabilidad, capacidad de orientación, orientación al servicio, trayectoria profesional, iniciativa y aprovechamiento del tiempo, en las siguientes áreas: intrapersonal, interpersonal, desarrollo de tareas y entorno.





Hay que señalar que en la respuesta citada no se hacía ninguna referencia a los criterios con los que se habían valorado los rasgos de personalidad, la adecuación a los puestos de trabajo convocados, y las competencias de los reclamantes.

**3.-**Admitidas a trámite las quejas, esta institución solicitó la colaboración del máximo responsable de Euskotren, con el fin de que nos informara sobre el asunto planteado y de que nos enviara una copia de la documentación que sobre el mismo constara en el expediente referido al proceso selectivo cuestionado.

En respuesta a nuestra petición, su director general nos envió un informe, en el que, en síntesis, se señalaba que *“los criterios de evaluación de las pruebas de personalidad, (...) deben ser manejados e interpretados por psicólogos, técnicos especialistas que evalúan los resultados de acuerdo al diseño y características de las propias pruebas.”*

A la vista de este informe, nos volvimos a dirigir a Euskotren y comunicamos a su máximo representante que, a juicio de esta institución, los reclamantes en ningún momento habían pretendido interpretar ni evaluar las pruebas cuestionadas; que solo querían obtener una explicación del resultado obtenido. Es decir, que su interés se centraba en conocer cuáles fueron los parámetros establecidos por los profesionales para la valoración de las pruebas de personalidad y de la entrevista personal, así como la forma en la que se habían aplicado tales parámetros a sus pruebas.

En nuestro escrito también expresamos la convicción del Ararteko de que la calificación final de no aptos que habían obtenido debía basarse en algún informe, apreciación, observación o anotación que reflejara, de alguna manera, los criterios utilizados en la evaluación, así como el error, acierto o matiz de sus aportaciones, y que esta información debía formar parte del expediente del proceso, sin que apreciara la existencia de motivos que impidieran trasladársela a los participantes cuando se interesaban por ella.

A continuación, reproducimos parte del último informe que Euskotren ha enviado al Ararteko, en respuesta a nuestra segunda intervención:

*“(...)*

*En cuanto a los criterios de evaluación de las pruebas de personalidad, debemos reiterar que los mismos deben ser manejados e interpretados por psicólogos, técnicos especialistas que evalúan los resultados de acuerdo al diseño y características de las propias pruebas.*

*La pretensión de obtener una explicación de la calificación obtenida que incluya conocer el guion previo, los parámetros elaborados para la valoración del test de personalidad y la entrevista, y el porqué se le ha evaluado con una determinada puntuación supone, precisamente, aquello que se dice no*





*pretender, que es, en definitiva, participar de una labor absolutamente técnica como es la interpretación y evaluación de la pruebas de personalidad.*

*Porque si lo que se pretende es que se demuestre el error, acierto o matiz de sus aportaciones, tal planteamiento es erróneo, ya que en este tipo de pruebas no existen respuestas correctas o incorrectas, sino que las distintas respuestas son evaluadas como parte integrante de una totalidad por el profesional, de acuerdo a la características de la propia prueba, en una labor en la que los conocimientos técnicos son imprescindibles.*

*(...)"*

Debemos señalar que Euskotren no nos remitió la documentación referida al proceso que le solicitamos.

### Consideraciones

1.-Para valorar la cuestión sometida a nuestra consideración debemos partir de que las administraciones públicas deben seleccionar a su personal funcionario y laboral mediante convocatoria pública, en la que se garanticen en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, principios que tienen por objeto evitar la consolidación de discriminaciones o de desigualdades arbitrarias o irracionales. Además, permiten que las decisiones estén amparadas en el mundo de lo objetivo y de la capacidad técnica y los conocimientos adecuados a las tareas a realizar.

Capacidad técnica y conocimientos que han de ser valorados por los tribunales calificadoros de los procesos que gozan de un cierto margen de discrecionalidad en esta actuación y que si bien implica el respeto de las valoraciones de esa índole que hayan sido realizadas, no excluye su obligación de admitir el margen de polémica o discrepancia de las personas afectadas, ni su obligación de motivar los resultados de tal valoración cuando los aspirantes se interesan por tales asuntos.

Es decir, si bien, en principio, la valoración de las pruebas de acceso al empleo público es un acto amparado en la direccionalidad técnica del órgano evaluador, la constitucional prohibición de la arbitrariedad hace intolerable el silencio de tal órgano sobre las razones que le hayan conducido a emitir el concreto juicio técnico, cuando se solicita una explicación sobre el mismo.

Reproducimos, a continuación, lo que sobre el particular, subraya el Tribunal Supremo, en el fundamento de derecho cuarto de su sentencia de 10 de mayo de 2007, (recurso 545/ 2002):

*"(...) Lo primero que debe afirmarse al respecto es que, en todo procedimiento selectivo, cualquier aspirante afectado por ellas tiene derecho a que le sea comunicada la motivación de las calificaciones y puntuaciones que hayan sido aplicadas por el Tribunal Calificador, y esa comunicación es*





*obligada para la Administración tanto cuando le haya sido solicitada por dicho aspirante, como cuando este haya planteado su impugnación contra esas calificaciones y puntuaciones.*

*Y lo anterior conlleva que, una vez planteada la impugnación (como aquí aconteció) no basta para considerar motivada la controvertida calificación con comunicar el resultado principal en que haya sido exteriorizada, pues es necesario que la justificación o explicación que es inherente a la necesaria motivación incluya estos dos elementos inexcusables: a) el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; b) los singulares criterios de valoración cualitativa que se hayan seguido para emitir el juicio técnico, y; c) las concretas razones por las que la aplicación de estos criterios valorativos conducen, en el ejercicio realizado por cada aspirante, a la concreta puntuación y calificación aplicada.*

*Debe añadirse, en apoyo y como complemento de lo anterior, que faltando una motivación que incluya tales elementos, no es posible discernir si el juicio técnico plasmado en la puntuación o calificación aplicada se movió dentro de los márgenes de apreciación que resultan tolerables en muchas ramas del saber especializado o, por el contrario, respondió a criterios que pudieran resultar no asumibles por ilógicos o carentes de total justificación técnica; como tampoco puede constatarse si ese mismo juicio fue o no igualitario. Y, por ello, no se ofrecen al interesado los elementos que le resultan imprescindibles para que pueda articular debidamente, con plenitud de su derecho de defensa, la impugnación jurisdiccional que quiera plantear frente a la calificación o puntuación que le haya resultado lesiva para sus intereses. (...)"*

En definitiva, el Tribunal Supremo precisa que si existe una reclamación por parte de un aspirante en relación con el obtenido en una prueba, el órgano calificador debe ofrecer una respuesta motivada sobre las circunstancias que explican la calificación otorgada.

Circunstancias que, obviamente, deben constar en el expediente del proceso y que, en el caso que nos ocupa, esa institución también desconoce, a pesar de haberse interesado por ellas.

2.-Cuando nos encontramos, como en las quejas que han dado lugar a esta valoración, con la configuración de bolsas de contratación temporal, debemos advertir de que el objeto de las convocatorias es la de seleccionar a personas que van a realizar trabajos esporádicos, por lo que el procedimiento para su reclutamiento no se corresponde con los procesos de selección de carácter permanente que las administraciones convocan con cierta regularidad para cubrir las plazas contempladas en sus relaciones de puestos de trabajo que se encuentran vacantes.





Es cierto que los jueces y tribunales sostienen que las exigencias de los principios constitucionales que deben regir la selección se proyectan con mayor vigor sobre el ingreso a la función pública de carrera que en el reclutamiento del personal interino, dado que en este último caso se trata de responder a las necesidades sobrevenidas y perentorias, que no son susceptibles de una cobertura planificada.

Sin embargo y pese a que consideren que no pueda extremarse la observancia del derecho a la igualdad consagrado en el artículo 23.2 de la Constitución hasta llegar a configurar la provisión temporal como si fuera una oposición para ingreso con la condición de funcionario de carrera, ese diferente grado de rigor no justifica que en la selección del personal interino se prescindiera del respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad y a los condicionamientos constitucionales de objetividad e interdicción de la arbitrariedad en la actuación administrativa.

Interdicción de la arbitrariedad que, a juicio de esta institución, implica que también en los supuestos de selección de personal temporal la Administración debe motivar los resultados del proceso de selección y garantizar el derecho de los participantes a conocer tal motivación, con el fin de asegurar la imparcialidad de su actuación, así como la observancia de las reglas que disciplinan el ejercicio de la función que le ha sido encomendada.

En definitiva, que si se presenta una reclamación por parte de un aspirante en relación con el resultado obtenido en una prueba para acceder temporalmente al empleo público, el órgano calificador también debe ofrecer una respuesta motivada sobre las circunstancias que explican la evaluación otorgada.

**3.-**Dicho lo anterior, no podemos dejar de reconocer que no es tarea fácil motivar la calificación obtenida en unas pruebas de personalidad y en una entrevista personal, dado que en este tipo de pruebas no existen, en la mayoría de los casos, respuestas correctas e incorrectas e intervienen factores subjetivos en la apreciación de la aptitud de la persona interesada.

Ahora bien, respetando la labor de los profesionales que las evalúan, consideramos que cuando estos actúan como asesores de un proceso para el ingreso en la Administración, no pueden negarse a facilitar al aspirante evaluado la información que solicita sobre su evaluación, tal y como dispone el Tribunal Supremo, en su sentencia de 15 de marzo de 2013, RJ\2013\3406:

*“(...) Si la empresa asesora del tribunal participa en esa función en las pruebas selectivas (lo que, dicho sea de paso, tiene su cobertura en la base 5.2 de la convocatoria) no resulta de recibo que, tanto el material documental usado para ejercer su función asesora (la única con cobertura en la base) como el material documental en que se manifiesta esa función, puedan quedar ocultos al opositor que es evaluado con arreglo a ellos. No es de recibo, si se respeta la legalidad, que la reserva propia de la función de un psicólogo, cuando este actúa como asesor de una prueba para el ingreso en la Administración, impida facilitar al opositor evaluado, y no a otra persona,*





*después de haber sido examinado, los elementos documentales que, en su caso, motivan su evaluación. (...)*”

Dicho de otro modo, el tribunal considera que el hecho de que se trate de pruebas planteadas y evaluadas por psicólogos no es motivo suficiente para que cuando se formule una reclamación expresa sobre la calificación obtenida en ellas no se dé una explicación o informe alguno a la persona que lo solicita, ni tampoco para que no se le faciliten las observaciones o anotaciones en función de las que se han evaluado.

Volviendo al caso que nos ocupa, en opinión del Ararteko, el interesarse por esta evaluación no implica, tal y como alega el representante de Euskotren, que el aspirante pretenda participar de una labor absolutamente técnica como es la interpretación y evaluación de la pruebas, ni sustituir el juicio técnico que utilizaron los profesionales para la corrección, porque los promotores de la queja -como ya hemos adelantado-, solo pretenden conocer los criterios utilizados por los profesionales para valorar los factores que se consideraron y que sirvieron de base a los miembros del tribunal para adoptar la decisión de otorgarles la calificación de no aptos.

No podemos perder de vista que para seleccionar empleados públicos han de fijarse criterios vinculados al mérito y a la capacidad y que si, como en el caso que nos ocupa, las pruebas que se establecen versan sobre la posible idoneidad psíquica de los aspirantes para desempeñar unos determinados puestos de trabajo, la idoneidad ha de estar perfilada y detallada y establecido de antemano el criterio para la determinación del “no apto” que comporta la exclusión del procedimiento.

Por todo ello, llegados a este punto en la tramitación del expediente y considerando agotadas todas nuestras posibilidades de intervención, hemos decidido poner fin a la actuación iniciada con motivo de esta queja con el dictado de la siguiente recomendación a la sociedad pública Euskotren:

## **RECOMENDACIÓN**

Que informe a los reclamantes sobre los criterios y la forma en la que estos criterios se aplicaron en la valoración de las pruebas de personalidad y de la entrevista personal que realizaron en un proceso de constitución de una bolsa de trabajo temporal.

