

Roj: STSJ M 11057/2018 - ECLI: ES:TSJM:2018:11057

Id Cendoj: 28079330072018100739

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Contencioso

Sede: Madrid

Sección: 7

Fecha: **19/11/2018** N° de Recurso: **1224/2016**

Nº de Resolución: 796/2018

Procedimiento: Procedimiento ordinario

Ponente: MATILDE APARICIO FERNANDEZ

Tipo de Resolución: Sentencia

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Sala de lo Contencioso-Administrativo

Sección Séptima

C/ General Castaños, 1, Planta Baja - 28004

Tlfs. 914934767-66-68-69

33009730

NIG: 28.079.00.3-2016/0024763

Procedimiento Ordinario 1224/2016

Demandante:

PROCURADOR D. JOSE JAVIER FREIXA IRUELA

Demandado: DIRECCION GENERAL DE LA POLICIA

Sr. ABOGADO DEL ESTADO

SENTENCIA Nº796

Presidente:

Dña. Mª JESUS MURIEL ALONSO

Magistrados:

Dña. ELVIRA ADORACION RODRIGUEZ MARTI

D. IGNACIO DEL RIEGO VALLEDOR

Dña. MATILDE APARICIO FERNÁNDEZ

D. SANTIAGO DE ANDRÉS FUENTES

D. JOSÉ FELIX MARTÍN CORREDERA

En la Villa de Madrid a diecinueve de noviembre de dos mil dieciocho.

VISTO, por la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de este Tribunal Superior de Justicia de Madrid, constituida por los Ilmos. Sres. Magistrados arriba relacionados, el Procedimiento Ordinario número 1224/2016 que ante la misma pende de resolución y que fue interpuesto por el procurador D José Javier Freixa Iruela bajo la dirección letrada de D Antonio Suárez-Valdés González, en nombre y representación de contra EL MINISTERIO DEL INTERIOR, representado y defendido por el Letrado del Estado.



PRIMERO: Interpuesto el recurso, se reclamó el Expediente a la Administración y siguiendo los trámites legales se emplazó a la parte recurrente para que formalizase la demanda, lo que verificó mediante escrito, obrante en autos, en el que hizo alegación de los hechos y fundamentos de Derecho que consideró de aplicación y terminó suplicando que se dictara Sentencia estimando íntegramente el recurso contencioso-administrativo interpuesto.

SEGUNDO: La Abogacía del Estado, en representación de la Administración demandada, contestó y se opuso a la demanda, de conformidad con los hechos y fundamentos que invocó, terminando por suplicar que se dictara Sentencia que desestime el recurso y confirme en todos sus extremos las resoluciones recurridas, en el concreto particular en que lo son.

Se ha practicado prueba pericial y las partes han evacuado trámite de conclusiones escritas.

TERCERO: Terminada la tramitación se señaló para votación y fallo del presente recurso la audiencia del día 14 de noviembre de 2018, en que tuvieron lugar.

Ha sido ponente la magistrada Da MATILDE APARICIO FERNÁNDEZ, quien expresa el parecer de la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es acto administrativo impugnado la resolución de 14 de octubre de 2016 del Director General de la Policía, desestimatoria del recurso de alzada interpuesto por la demandante, aspirante a ingreso en la Escala Básica del Cuerpo Nacional de Policía, por la categoría de Policía, contra el acuerdo de 30 de mayo de 2016 del Tribunal Calificador por el que se declaraba a la demandante no apta, como resultado de la prueba de entrevista personal, en el proceso de selección convocado por resolución de 29 de abril de 2015 de la Dirección General de Policía.

La demandante solicita que se declare nulo el Acuerdo del Tribunal Calificador, y se ordene declararle apta en la entrevista personal; con todos los pronunciamientos económicos y administrativos añadidos y con condena en costas al Estado.

SEGUNDO.- Del examen de la convocatoria resulta que esta fase de oposición constaba de primera prueba de pruebas físicas, segunda prueba de conocimientos y ortografía; y tercera prueba de reconocimiento médico, entrevista personal y test sicotécnico. Siendo que de estas pruebas, solamente el examen de conocimientos y las pruebas físicas, tendrían puntuación graduable. Las demás, darían lugar a calificación de "apto" o "no apto". Si bien, en el último ejercicio de la tercera prueba, test sicotécnico, se prevé que se ordenarían los aspirantes por orden descendente de puntuación en dicho test; y, no podrían declararse aptos, más aspirantes que plazas convocadas. Por lo cual en la práctica, también este último ejercicio de la tercera prueba, resultaba de puntuación graduable.

En lo que respecta al ejercicio o prueba de que ahora se trata, queda descrita en las bases de la convocatoria del siguiente modo:

"Entrevista personal. Se aplicará un cuestionario de información biográfica y un test de personalidad (integración social, integración profesional, rasgos clínicos y rasgos de personalidad). A partir del resultado obtenido y teniendo en cuenta el referido cuestionario, se investigarán en el aspirante los factores de socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales.".

En consecuencia, la entrevista personal, igual que la prueba médica o de ortografía, tiene naturaleza de prueba de exclusión; en la cual no es preciso eliminar aspirantes según sus méritos y capacidad. Es ésta una prueba similar a la prueba de reconocimiento médico, en la que corresponde no admitir a los aspirantes que presenten modos de ser no idóneos para la función policial, ello por supuesto sin demérito alguno de su valor como personas, como profesionales y como ciudadanos. Prueba admitida en la práctica y por la jurisprudencia. Y concretamente en sentencia 191/2017 de 31.3.2017 de esta misma Sala y Sección; en la cual se razona en qué condiciones, dicha prueba no es una prueba secreta ni permite la arbitrariedad.

TERCERO.- En el presente caso, alega la demandante, que la puntuación de la entrevista que le ha supuesto la calificación de "no apto", carece de motivación y no merece ser confirmada. No constando la puntuación mínima necesaria para ser apto. Ni las preguntas y respuestas, ni los elementos de valoración utilizados. No constando que puntuación ni por qué, ha obtenido la demandante en los factores de expresión oral, distorsión motivacional, prejuicios profesionales e interés que al parecer han dado lugar a que fuera excluidoa. Ni la puntuación de la demandante en los demás factores sicológicos considerados. En el expediente administrativo aparece un informe, el cual a su juicio no demostraría motivos razonables para la calificación de no apto. No consta el resultado del test de personalidad. Se valora de forma injusta que la demandante no tiene interés en la profesión de policía, por haber estudiado antes Secretariado y haber trabajado en profesiones sin



relación con la seguridad. Lo que resultaría incorrecto por que siendo una prueba de ingreso por oposición, no corresponde puntuar los méritos por experiencia previa. Alega la demandante que ha demostrado sobrado interés, habiéndose preparado seis veces las pruebas de acceso, y, habiendo superado reiteradamente las exigentes pruebas físicas y de conocimientos.

Según la defensa del Estado, el Tribunal Calificador dispone de facultades de discrecionalidad técnica, exentas de control jurisdiccional. El requisito de motivación es un requisito formal; y no causa la nulidad de la resolución final, más que en los casos en que ignorándose realmente la razón de la decisión adoptada, el interesado sufre indefensión. En este caso, el Tribunal en reunión de 27.4.2016 había decidido tener en cuenta los seis factores de la personalidad fijados en las bases de la convocatoria. No requiriendo dichas bases, una puntuación individualizada por cada factor, sino que podía también puntuarse globalmente a cada aspirante como se hizo. Alega también que el proceso era competitivo, obligando al Tribunal a excluir a cierto número de candidatos, por el escaso número de puestos ofertados; y en consecuencia, debía excluir a los que presentaran en ese momento, mayores debilidades sicológicas.

CUARTO.- Conforme a la documentación aportada en fase de prueba, la demandante cumplimentó hoja biográfica y test de personalidad. No están incluidos en el expediente administrativo remitido por la Dirección General de Seguridad, y, ninguna de las partes los ha propuesto como prueba.

Según el informe técnico del Tribunal, incluido en el expediente administrativo, los aspirantes son entrevistados por un miembro del Tribunal asistido por un sicólogo experto. Se trataba de conceder a cada aspirante una puntuación en cada uno de los seis factores a valorar, socialización, motivación, comunicación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales; siendo exigible para ser declarado apto, 60 puntos en total, según acuerdo del Tribunal. Asimismo, del informe resulta que dentro de cada factor se valoraban varios subfactores y con dos grados de certeza o seguridad, 1 y 2; suponiendo mayor certeza en una debilidad, el grado 2. No constando la lista de los subfactores. En reunión del Tribunal de selección, se había decidido que el equipo que realizaba las entrevistas dictaminaría como adecuado y menos adecuado para ingresar en el Cuerpo, cada uno de los subfactores en que se descomponían los seis factores a considerar, puntuando a los aspirantes en función de este dictamen.

El informe indica primero en el párrafo segundo del punto 2 "información general de proceso/entrevista", que se trataba de determinar si el opositor reúne las competencias, habilidades, actitudes, valores y rasgos de la personalidad adecuados para el desempeño policial. Y después en el párrafo quinto, dice que el Tribunal Calificador determinará la puntuación mínima que deberá obtener el opositor para continuar en el proceso, teniendo siempre como objetivo la selección de los candidatos que más se ajusten al perfil establecido.

De 2.052 opositores que se presentaron a la entrevista, solo resultaron aptos 1.374.

QUINTO.-En el informe del Tribunal figuran las preguntas y respuestas significativas tenidas en cuenta para la valoración de la entrevista. Figuran los factores y subfactores en que se han encontrado debilidades en el caso de la demandante, indicando cómo se ha concluido la existencia de estas debilidades.

No consta una valoración completa del resultado del test de personalidad, pero, sí consta puntuación superior a la media en determinado rasgo clínico "hipomanía", obtenido por tres procedimientos que allí se describen. Al parecer, esto se ha tenido en cuenta para orientar la entrevista.

Queda explicitado en qué tres de los factores a valorar, la demandante no mereció la puntuación que le habría facilitado ser declarado apta:

En el factor de comunicación expresión oral, por expresarse de forma allí descrita, no espontánea. Asimismo, los rasgos de la expresión oral, abonaban en la presencia del rasgo clínico antes dicho.

En el factor de motivación, distorsión motivacional, al haberse detectado contradicciones en la hoja biográfica y lo que la candidata relató sobre su historial como opositora. Confirmando que la candidata no parecía ofrecer respuestas veraces a lo que se le preguntaba, sino que intentaba deformar la realidad a su conveniencia.

En el factor de cualidades profesionales, prejuicios profesionales, por no mostrar disposición a hacer uso de la fuerza, ni siquiera en casos de verdadera necesidad, ofreciendo la apariencia de que esperaba poder evadir ese tipo de situaciones que le generan desagrado.

En el factor de motivación, interés, al haber estudiado secretariado y haber trabajado en diversas profesiones, ninguna de ellas relacionada con la seguridad o con las funciones policiales.

SEXTO.- Alega la demandante que para medir las cualidades profesionales y la motivación, no basta el test de personalidad, hoja biográfica y una entrevista de treinta minutos; siendo necesario realizar test más exhaustivos que arrojan resultados precisos. Que la demandante ha realizado este tipo de test con dos



sicólogas de su elección, resultándole cualidades y motivación perfectamente adecuadas para ser nombrado policía de la escala básica. Y también los ha realizado con una sicóloga designada por esta Sala, con similar resultado.

Efectivamente, del informe de las sicólogas de su elección aportado resulta que el demandante fue sometido a diversas pruebas sicólógicas, resultando no presentar problema mental relevante para el trabajo de policía y en cambio, rasgos de personalidad adecuados para ello. Además, presentar capacidades superiores a la media en varios aspectos de la mente relevantes para el trabajo de policía. Tener adecuada motivación para los logros, lo que le permitirá realizar los esfuerzos necesarios para cumplir los objetivos y progresar en su carrera.

A la vista del informe del equipo de valoración del Ministerio del Interior, la perito judicial precisa que la demandante ha trabajado en varias profesiones, por provenir de una familia humilde que necesitaba sus ingresos; habiendo optado por profesiones poco exigentes en el horario, a fin de poder preparar la oposición. La demandante es cónyuge y hermana de funcionarios de policía, siendo que al parecer, su vocación ha aparecido en fecha tardía después de haber estudiado Secretariado. Según relató a la sicóloga perito judicial, la demandante se ha presentado una vez a oposiciones para Policía Local en el año 2003, y seis con ésta del año 2015, para Policía Nacional, habiendo cambiado varias veces la academia de preparación. La demandante es nacida en el año 1982, cumpliendo por tanto en el año 2016 de la entrevista oficial, treinta y cuatro años.

La perito judicial como las dos sicólogas de elección de la demandante, ha realizado varias pruebas sicológicas a la demandante. La perito judicial, concretamente las siguientes: Cuestionario Multifásico de Personalidad de Minessota; Cuestionario de Personalidad 16FP-5; Test de estrategias cognitivo emocionales MOLDES; Inventario Bochum de Personalidad y Competencias BIP; evaluación de competencias profesionales COMPE TEA; Aplicación de análisis del perfil motivacional APM; y, un aprueba de supuestos prácticos. Concluyendo la perito que la demandante no ofrece puntuación superior a la media en rasgos de la personalidad de "hipomanía"; ofrece rasgos adecuados para funcionaria de policía; y, habilidades superiores a la media en varios de los rasgos y habilidades de utilidad para este trabajo.

SÉPTIMO.- Según la jurisprudencia, resulta legítimo que en el proceso de selección se incluya una prueba de entrevista personal, para constatar las aptitudes y actitudes de los candidatos, más allá de lo que pueden detectar las pruebas de conocimientos. Precisando que no tiene por qué introducir arbitrariedad en el proceso, siempre que se predetermine antes, qué parámetros o factores se van a comprobar; y por qué medios y procedimiento. Así sentencia de 191/2017 de 31.3.2017 de esta Sala y Sección.

Para la valoración de esta entrevista, goza el Tribunal de facultades de discrecionalidad técnica no revisables jurisdiccionalmente, al ser un órgano técnico especializado e imparcial. Sin embargo, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, los actos administrativos de contenido discrecional son revisables en cuanto a la competencia, el procedimiento, los hechos determinantes, la finalidad y el respeto a los principios generales del Derecho. En el caso de valoraciones técnicas, son susceptibles de control jurisdiccional los actos preparatorios de la valoración técnica, concretamente, la operación de fijar qué se va a evaluar, por qué medios, y desde qué elementos de juicio. Asimismo por tratarse de un juicio discrecional, resulta especialmente exigible una cumplida motivación, al menos en caso de impugnación del interesado, la cual debe incluir, los hechos o antecedentes comprobados; los criterios técnicos aplicados; y un razonamiento suficiente sobre por qué estos criterios sobre estos antecedentes fácticos, apuntan a la valoración finalmente realizada. Así, sentencias de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo de 29.1.2014, recurso 3201/2012 y sentencia nº 1189/2016 de 26.5.2016.

Según esta última sentencia, la motivación de una valoración del candidato debe incluir: "(a) expresar el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; (b) consignar los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico; y (c) expresar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado que otorga la preferencia a un candidato frente a los demás."

Más concretamente, para la entrevista, el Tribunal deben hacer el esfuerzo de predeterminar, qué rasgos y deficiencias de los candidatos y en qué grado, determinan que sea excluido; y en la medida de lo técnicamente posible, de qué conductas de los candidatos, y por qué procedimientos, se podrán deducir dichos rasgos y deficiencias y su intensidad. No siendo aceptable, que cualquier rasgo que pueda considerarse criticable o cualquier deficiencia, detectada por cualquier procedimiento más o menos fiable, permita excluir al candidato. En tal caso, la entrevista permitiría excluir a todos o a quien se quisiera, dado que ningún aspirante estará exento de deficiencias y rasgos criticables y menos si se pueden inferir por cualquier procedimiento.

Al respecto, la prueba de entrevista no puede considerarse una prueba graduable o puntuable, de modo que el Tribunal tenga que excluir cierto número de aspirantes en dicha prueba. No se trata de conocer quiénes de entre los aspirantes presentan mejores habilidades para policías y a fin de seleccionarlos. Para eso, ya existen otras pruebas y entre ellas, un test sicotécnico. Esta prueba, como la de reconocimiento médico, tiene la



finalidad de excluir a quien presente una deficiencia sicológica de entidad suficiente, incompatible o seriamente desaconsejable para la función policial, desde el punto de vista de los criterios al respecto previamente determinados en las bases o por el Tribunal. Si potencialmente ninguno de los aspirantes presentara dichas deficiencias, ninguno debería ser declarado no apto; y, el proceso de selección debería poderse adaptar a esta situación.

OCTAVO.- En este proceso de selección, consta solamente la puntuación que exigía el Tribunal para ser seleccionado, así como los seis factores sicológicos a considerar. La puntuación máxima de la prueba sería de 60 puntos y además, el Tribunal decidió exigir esa misma puntuación máxima para ser declarado apto.

A la aspirante se le concedieron solo 35 puntos. Tenía treinta y cuatro años de edad en la fecha de la prueba y había superado la prueba teórica varias veces, en el proceso de selección de que ahora se trata.

Del informe técnico del Tribunal, como se ha visto antes, resulta que para el caso de la demandante se consideraron factores sicológicos y subfactores; pero, no consta la lista de subfactores en que se descompusieran los seis factores relevantes; ni la importancia relativa que el Tribunal decidiera conceder a cada uno de los factores o subfactores; ignorándose desde qué criterios de valoración, el Tribunal ha concluido que por esas deficiencias en esos tres factores detectadas en la persona del demandante, le correspondía esa puntuación. En el caso de cada una de las deficiencias, no consta desde que grado o intensidad deberían determinar la exclusión del aspirante; o si la concurrencia de varias y en qué número, o algunas concretas, es lo que determinaría la exclusión. Tampoco se ha alegado por la defensa del Estado, que esta información no pueda aportarse con el expediente administrativo por alguna razón.

En consecuencia, la decisión de asignar a la demandante esta puntuación y de declararle no apta, carece de la motivación suficiente desde el punto de vista de la jurisprudencia antes citada.

Adicionalmente, conforme a la convocatoria, el Tribunal debía realizar la entrevista partiendo del resultado del test de personalidad; y en el presente caso, ni siquiera consta una valoración completa del resultado del test de personalidad.

Asimismo, el Tribunal en su informe manifiesta de forma contradictoria sobre la finalidad de la prueba, diciendo primero que se trataba de comprobar las cualidades mínimas para Policía, y después, de seleccionar a los más ajustados al perfil. Evidenciándose no existir una predeterminación clara del modo de valorarse esta prueba.

NOVENO.- Lo anterior bastaría para estimar este recurso contencioso administrativo.

Sin embargo, en aras a no perjudicar el interés público, deberá seguidamente considerarse si a pesar de la falta de motivación; del informe técnico y del resto de pruebas practicadas, resulta suficientemente que el aspirante presentaba en ese momento debilidades sicológicas claramente incompatibles con la función policial; sin demérito de su valor como ciudadano, como profesional ni por supuesto personal. En tal caso, resultaría procedente desestimar el recurso contencioso administrativo. Puesto que la motivación tiene una función de garantizar la defensa, siendo un requisito formal. En situación de ser evidentes y acertados los motivos de la decisión administrativa, no resulta exigible una motivación exhaustiva; puesto que por dicha obviedad, de todas formas el interesado ha podido conocer los motivos de la decisión y defenderse.

Pues bien, en el presente caso, a la vista de este informe, no se ha podido comprobar que se detectase en la demandante un determinado rasgo de personalidad no deseable para un policía; sino solamente, que puntuaba por encima de la media, en cierto rasgo clínico. Esta puntuación se decía confirmada por varios procedimientos, concretamente, por el test de personalidad, el cuestionario biográfico y también por la entrevista personal.

Al respecto, se estima que puntuar por encima de la media, no es lo mismo que haber concluido los entrevistadores, que la demandante presentaba este tipo de transtorno. Los entrevistadores detectaron cierto tono de voz de la demandante que a su juicio abonaba en esta posibilidad; pero, ello no ha quedado confirmado, por ninguno de los peritos que después le han examinado; incluida la sicóloga designada por esta Sala. Estos solamente ha detectado tener acento de Cádiz.

Al respecto, viene siendo admitido tradicionalmente por la jurisprudencia, el especial valor probatorio de los informes de los funcionarios técnicos de la Administración; en razón no solo de la formación y experiencia que acreditan sino también, de ser imparciales, no empeñando interés personal en informar en determinado sentido. Pero, no tienen superior valor que un informe de perito designado por el Juzgado o Sala; el cual también acredita imparcialidad y si aparece mejor fundado, puede ser prueba suficiente como para demostrar lo contrario de lo que apreció el técnico oficial.

Siendo lo sucedido en el presente caso, en el cual, los tres sicólogos que han examinado a la demandante y concretamente la designada por esta Sala, han realizado exhaustivas pruebas que no habían sido realizadas por el equipo entrevistador; habiendo emitido informe mucho más fundado.



Asimismo, no queda concretado, de qué modo las respuestas de la hoja biográfica han podido confirmar la presencia de este trastorno; no constando en autos, ni el test de personalidad ni la hoja biográfica que rellenase la demandante.

Que la demandante no tuviese deseo de utilizar la fuerza en casos extremos en que sea necesaria, no parece que le incapacite para policía; sino que al efecto, podrá ser formada en la Escuela de Policía.

Asimismo, por que antes tuviera otra vocación, no quiere decir que sea falso su deseo actual de ser policías; y menos, después de persistir cinco años intentándolo.

Las contradicciones que dice haber detectado el Tribunal, no se han podido comprobar, al no obrar en autos la hoja biográfica rellenada por la demandante.

En consecuencia, para este caso, no queda probado que la demandante en la fecha de la entrevista, mostrase modo de ser o de conducirse, indeseable para un policía.

Por todo lo cual se considera procedente estimar el recurso contencioso administrativo interpuesto por las razones antes dichas relativas a la falta de motivación suficiente de la decisión adoptada.

DÉCIMO.- La estimación del presente recurso debe comportar reconocer el derecho de la recurrente a ser declarada "apta" en la "entrevista personal" que realizó. Y por lo tanto a que se valoren los test psicotécnicos realizados en su día, siempre que el Tribunal Calificador conserve los datos y antecedentes necesarios para proceder a dicha valoración motivada, o en caso contrario, se proceda a realizarle nuevos tests psicotécnicos, con los mismos parámetros y criterios seguidos en la convocatoria a la que concurrió la actora, y a ser valorada en los mismos detallada y motivadamente. Y caso de obtener puntuación igual o superior al último seleccionado, sea admitida en el curso del proceso selectivo para cubrir plazas de alumnos de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Básica, Categoría de Policía, del Cuerpo Nacional de Policía, convocado por Resolución de 29 de Abril de 2015 (B.O.E. número 113 de 12 de Mayo próximo siguiente).

Caso de superar este período, la hoy recurrente deberá ser nombrada miembro de la Escala Básica, Categoría de Policía , del Cuerpo Nacional de Policía escalafonándosele 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 la recurrente en la fase de formación a la que fuere llamada y las que deberían habérsele abonado de haber sido designada Policía 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 nombrada, habrán de deducirse aquellas otras cantidades que la 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

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, la hoy actor fuera efectivamente nombrada miembro de la Escala Básica, Policía, del Cuerpo Nacional de Policía (momento a partir del cual se puede conceptuar con líquida, vencida y exigible la suma reconocida como de abono en la presente resolución), y hasta la fecha del efectivo abono del principal reconocido en esta Sentencia para el caso en que lo ha sido.

DECIMOPRIMERO.- En cuanto a las costas, art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa: procede imponerlas a la parte que ve completamente desestimadas sus pretensiones, hasta el límite de 500 euros por la relativa sencillez del asunto.

Vistos los anteriores y demás de general aplicación

FALLAMOS

1.- Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por contra EL MINISTERIO DEL INTERIOR, declarando nula la resolución impugnada, el acuerdo de 30 de mayo de 2016 del Tribunal Calificador por el que se declaraba a la demandante no apta, como resultado de la prueba de entrevista personal, en el proceso de selección convocado por resolución de 29 de abril de 2015 de la Dirección General de Policía; resolución que quedará sin efecto solo frente a la demandante;



2.- y en contrario declaramos que a la hoy recurrente debe reconocérsele su derecho a que se declare que ha superado la parte b), " Entrevista Personal ", de la Tercera Prueba del proceso selectivo hecho público por Resolución de 29 de Abril de 2015 de la Dirección General de la Policía (B.O.E. número 113 de 12 de Mayo próximo siguiente), con las consecuencias jurídicas especificadas en el Fundamento de Derecho Décimo de la presente Sentencia; pronunciamientos por los que habrá de estar y pasar la Administración demandada;

3.- y todo ello con expresa condena en las costas del presente proceso a dicha Administración demandada, hasta un máximo de 500 €, QUINIENTOS EUROS, por todos los conceptos comprendidos en ellas.

Notifíquese esta Sentencia a las partes en legal forma, haciendo la indicación de que contra la misma cabe interponer Recurso de Casación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.1 de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, el cual se preparará ante esta Sala, en un plazo de treinta días a contar desde la notificación de la presente Sentencia, por escrito que deberá cumplir los requisitos especificados en el artículo 89.2 de la indicada Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sección, cuenta-expediente nº 2581-0000-93-1224-16 (Banco de Santander, Sucursal c/ Barquillo nº 49), especificando en el campo **concepto** del documento Resguardo de ingreso que se trata de un "Recurso" 24 Contencioso-Casación (50 euros). Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria, se realizará a la cuenta general nº 0049-3569-92-0005001274 (IBAN ES55-0049-3569 9200 0500 1274) y se consignará el número de cuenta-expediente 2581-0000-93-1224-16 en el campo "Observaciones" o "Concepto de la transferencia" y a continuación, separados por espacios, los demás datos de interés.

Y para que esta Sentencia se lleve a puro y debido efecto, una vez alcanzada la firmeza de la misma remítase testimonio, junto con el Expediente Administrativo, al órgano que dictó la Resolución impugnada, que deberá acusar recibo dentro del término de diez días conforme previene la Ley, y déjese constancia de lo resuelto en el procedimiento.

Así por esta nuestra Sentencia, en nombre de SM el Rey lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente de la misma, Da MATILDE APARICIO FERNÁNDEZ, hallándose celebrando audiencia pública, en el mismo día de su fecha. Doy fe.