



Vista la solicitud de acceso a la información pública con nº de expediente 001-076671 realizada por D. titular del Documento Nacional de Identidad formulada al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTAIPBG), se informa lo siguiente:

En relación a la Policía Nacional, obedeciendo el mandato previsto en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, en la actual Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, se desarrollan distintas cuestiones relativas al ingreso, formación, procesos selectivos, provisión de puestos de trabajo, o régimen disciplinario, entre otras. Cabe significar el carácter de derecho supletorio de la normativa de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, así como la aplicación directa de algunas de las previsiones contenidas en el Estatuto Básico del Empleado Público, como los principios rectores de acceso al empleo público, la movilidad por razón de género y la aplicación transitoria de los grupos de clasificación.

El título I de la citada Ley Orgánica 9/2015, recoge en su artículo 4 los requisitos para la adquisición de la condición de funcionario de carrera de la Policía Nacional y, en su artículo 25.1, marca los principios rectores por los que debe regirse el ingreso en la Policía Nacional, siempre conforme a los "principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad", indicando en su apartado segundo los principios que debe contemplar todo el proceso de selección de la Policía Nacional: publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, objetividad, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica de la actuación de los órganos de selección y adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar. Sobre las pruebas psicotécnicas, además de tener en cuenta todo lo anterior, habrá que estar a lo establecido en las bases de cada convocatoria, las cuales se pueden consultar en el siguiente enlace cuando sean oficialmente convocadas:

[https://www.policia.es/\\_es/tupolicia\\_procesos\\_selectivos.php](https://www.policia.es/_es/tupolicia_procesos_selectivos.php)

Las mismas siempre implican la realización de uno o varios test, dirigidos a determinar las aptitudes (inteligencia general) de la persona aspirante para el desempeño de la función policial con relación a la categoría a la que se aspira. Para su calificación se utilizan las fórmulas correctoras indicadas en las mismas, que tienen en cuenta el número de aciertos y



errores, el número de alternativas de respuesta y el número total de preguntas.

Respecto a la Guardia Civil, las resoluciones de convocatoria de acceso a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil están compuestas, entre otros documentos, por la Memoria Técnica elaborada por el Servicio de Psicología de esta Dirección General y aprobada por el General Jefe de la Jefatura de Enseñanza, con carácter previo al proceso selectivo.

Dicho documento contiene información sobre la metodología de evaluación que se seguirá en el proceso selectivo, las pruebas que serán aplicadas, los criterios específicos de evaluación y los documentos que se utilizarán y pasarán a formar parte del expediente de cada entrevistado. La citada memoria tiene carácter confidencial, pues hacerlo público perjudicaría al proceso al restarle la fiabilidad y validez requeridas a las pruebas psicotécnicas en este caso.

Además, los Asesores del Tribunal, Vocales y coordinadores del Servicio de Psicología, en su condición de Psicólogos, están sujetos al Código Deontológico del Colegio Oficial de Psicólogos, el cual especifica en su articulado:

Artículo 19º. “Todo tipo de material estrictamente psicológico, tanto de evaluación cuanto, de intervención o tratamiento, queda reservado al uso de los/las Psicólogos/as, quienes, por otra parte, se abstendrán de facilitarlos a otras personas no competentes. Los/las Psicólogos/as gestionarán o en su caso garantizarán la debida custodia de los documentos psicológicos.”

Asimismo, existe una recomendación en la Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal publicada por el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, que establece los criterios deontológicos (técnicos y éticos) que guían el buen hacer profesional en los procesos de selección de recursos humanos. En ella se indica que es necesario velar por la seguridad de los materiales de las pruebas controlando el acceso y limitando el mismo a personas no cualificadas, evitando así intromisiones de personas incompetentes en el ejercicio profesional de la actividad con una más que posible posterior exposición pública de una prueba que precisa de cierto grado de confidencialidad.

A mayor abundamiento, se ha pronunciado el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en relación a la entrevista, siendo aplicable plenamente al caso que nos ocupa, mediante sentencia número 141/2019: “En lo atinente a la confidencialidad y posibilidad de puesta a disposición de los candidatos de la memoria Técnica aprobada por el General Jefe de Enseñanza, es éste un catálogo de criterios e indicadores que se erige en el manual del entrevistador, con el fin de dotar de homogeneidad y armonizar los criterios a





seguir en las entrevistas personales, con vistas a cohonestar la necesaria discrecionalidad con la exigencia de coordinación del art. 103 CE y la evitación de discriminaciones o desigualdades. De tal modo, poner a disposición de los candidatos la guía de criterios de calificación y superación de la entrevista personal equivaldría a poner a disposición de candidatos y preparadores las soluciones a las preguntas de un examen, conculcando con ello la eficacia de los principios constitucionales de mérito y capacidad.”

Por todo lo expuesto anteriormente, se considera que facilitar esa documentación se encuentra incurso en la causa de denegación prevista en el artículo 14.1.k) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, al suponer un perjuicio para la garantía de confidencialidad o el secreto requerido en procesos de toma de decisión.

Contra la presente Resolución, podrá interponerse con carácter potestativo, reclamación ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno en el plazo de UN MES, desde el día siguiente al de la fecha de notificación de la misma, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 23 y 24 de la Ley 19/2013, en concordancia con lo establecido en el artículo 112.2 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Una vez resuelta dicha reclamación, o de no hacer uso de la misma, podrá interponer, ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa, recurso contencioso-administrativo, en el plazo de DOS MESES, desde el día siguiente a aquel en que se notifique la resolución expresa de la reclamación o en que éste deba entenderse presuntamente desestimada, y en el caso de no hacer uso de la misma, desde el día siguiente al de la notificación de esta resolución, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 20.5 de la Ley 19/2013, y 25, 26, 45 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Madrid, 30 de marzo de 2023.



LA DIRECTORA DEL GARINFTF

Ana María Prejigueiro Rodríguez