



Roj: **STSJ GAL 5878/2023 - ECLI:ES:TSJGAL:2023:5878**

Id Cendoj: **15030340012023104057**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **13/09/2023**

Nº de Recurso: **719/2022**

Nº de Resolución: **3868/2023**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **CARLOS VILLARINO MOURE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL

A CORUÑA

SENTENCIA: 03868/2023

PLAZA DE GALICIA, S/N

15071 A CORUÑA

Tfno: 981-184 845/959/939

Correo electrónico: sala3.social.tsxg@xustiza.gal

NIG: 15036 44 4 2020 0000898

Equipo/usuario: MB

Modelo: 402250

Secretaría Sra. IGLESIAS FUNGUEIRO

RSU RECURSO SUPLICACION 0000719 /2022-CON

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000437 /2020

Sobre: OTROS DCHOS. LABORALES

RECURRENTE/S D/ña Raquel

ABOGADO/A: LAURA CARTELLE RODRIGUEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: NAVANTIA SA, Pedro , Socorro , Sonia , Raúl , Tatiana , Roman , Virtudes , Saturnino , Marí Juana , María Rosa , María Inés , Tomás , Bibiana , Eva María , Vidal , Aida , Sergio , Carlos Antonio , Carlos Daniel , Luis Manuel , Luis Miguel , Elvira , Camila , Carlota , Carolina , Juan Miguel , Pedro Francisco , Concepción , Pablo Jesús , Adolfo , Agapito , Edurne , Inmaculada , Encarna , Anibal , Argimiro , Artemio , Aureliano , Filomena , Benigno , Blas , Bruno

ABOGADO/A: BEATRIZ REGOS CONCHA, JESUIS PORTA DOVALO

PROCURADOR: MARIA SUSANA DIAZ GALLEGO,

GRADUADO/A SOCIAL:

ILMA SRA Dª PILAR YEBRA-PIMENTEL VILAR

ILMA SRA Dª BEATRIZ RAMA INSUA



ILMO. SR.D. CARLOS VILLARINO MOURE

En A CORUÑA, a trece de septiembre de dos mil veintitrés.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0000719/2022, formalizado por el/la D/Dª Letrada Dª Laura Cartelle Rodríguez, en nombre y representación de Raquel, contra la sentencia número 344/2021 dictada por XDO. DO SOCIAL N. 1 de FERROL en el PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000437/2020, seguidos a instancia de Raquel frente a NAVANTIA SA, Pedro, Socorro, Sonia, Raúl, Tatiana, Roman, Virtudes, Saturnino, Marí Juana, María Rosa, María Inés, Tomás, Bibiana, Eva María, Vidal, Aida, Sergio, Carlos Antonio, Carlos Daniel, Luis Manuel, Luis Miguel, Elvira, Camila, Carlota, Carolina, Juan Miguel, Pedro Francisco, Concepción, Pablo Jesús, Adolfo, Agapito, Edurne, Inmaculada, Encarna, Anibal, Argimiro, Artemio, Aureliano, Filomena, Benigno, Blas, Bruno, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/Dª CARLOS VILLARINO MOURE.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D/Dª Raquel presentó demanda contra NAVANTIA SA, Pedro, Socorro, Sonia, Raúl, Tatiana, Roman, Virtudes, Saturnino, Marí Juana, María Rosa, María Inés, Tomás, Bibiana, Eva María, Vidal, Aida, Sergio, Carlos Antonio, Carlos Daniel, Luis Manuel, Luis Miguel, Elvira, Camila, Carlota, Carolina, Juan Miguel, Pedro Francisco, Concepción, Pablo Jesús, Adolfo, Agapito, Edurne, Inmaculada, Encarna, Anibal, Argimiro, Artemio, Aureliano, Filomena, Benigno, Blas, Bruno, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 344/2021, de fecha cuatro de noviembre de dos mil veintiuno.

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

PRIMERO.- Tras previo acuerdo denominado Plan Estratégico de Navantia para los años 2018 a 2022 suscrito por la SEPI, Navantia SA S.M.E (en adelante Navantia), y Sindicatos más representativos, que ofrecía la oportunidad de desarrollar un plan de rejuvenecimiento de la plantilla, la empresa Navantia y la representación de los trabajadores firmaron el denominado Plan de Empleo de Navantia para los años 2019-2022, Plan de Empleo que incluye el compromiso de Navantia SA de garantizar durante el periodo de vigencia del Plan Estratégico la contratación e incorporación a la plantilla de 1658 trabajadores, estableciendo que aproximadamente el 70% de las entradas a realizar serán trabajadores sin experiencia cuyo ingreso en la empresa se producirá con el salario de entrada en su Grupo Profesional establecido en la Disposición Adicional Tercera del Convenio, y que el 30% restante de las contrataciones podrán ser de profesionales con experiencia. En cuanto a los procesos selectivos en la denominada Comisión Central de Empleo integrada por representantes de la Dirección de Navantia y por miembros de los Comités de Empresa se acordó unificar en único documento los procesos de selección definidos para la realización de las nuevas incorporaciones del Plan de Empleo con la participación sindical en todas las fases de los procesos de selección definidos. Así, en lo que se refiere al proceso de selección externo titulados universitarios para el perfil junior se estableció una fase 1ª de publicación, requisitos de titulación, experiencia de 0 a 3 años, y nivel de inglés; una fase 2ª de criba de candidatos inscritos según requisitos a realizar por empresa externa; una fase 3ª con dinámicas grupales y entrevista corta con RRHH; con una selección final con realización de otra entrevista a los candidatos. Se estableció también que una dinámica de grupo es su ejercicio que se realiza entre un observador y un conjunto de candidatos a los que se les expone una situación hipotética a la que tienen que dar solución de forma conjunta, teniendo el objetivo de este ejercicio no encontrar una solución válida, puesto que en la mayoría de los casos no existe, sino desvelar cómo se comportan los candidatos. En cuanto a la entrevista para estos candidatos sin experiencia se refirió que se busca actitud, personas comprometidas con ganas de aportar; potencial, capacidad y voluntad para asumir y realizar tareas de mayor complejidad y responsabilidad en un periodo de tiempo determinado; habilidades personales, competencias concretas, además de las anteriores



necesarias para el puesto. En reunión celebrada entre el Comité Intercentros de Navantia y la Dirección de esta empresa, se acordó además de la ratificación definitiva del Plan de Empleo de Navantia para los años 2019 a 2022 aprobado por la Comisión Central de Empleo de Navantia, proceder a la constitución de las Comisiones Locales de Empleo en los centros de trabajo./ **SEGUNDO.**- La Comisión Local de Empleo de Ferrol de Navantia integrada por representantes de la Dirección y por miembros de los Comités de Empresa acordó el documento a considerar para las publicaciones y procedimientos de selección de las incorporaciones junior, y en el caso de la convocatoria de 42 plazas de técnicos superiores en la zona de la Ría de Ferrol para modalidad contractual temporal y a jornada completa se estableció un documento a considerar para las publicaciones y procedimientos de selección de las incorporaciones junior en el que además de los requisitos de titulación, el de 0 a 3 años de experiencia laboral relacionada con la titulación con la que se inscriba en la convocatoria, y de nivel de inglés, se refirió que una vez finalizado el plazo de solicitudes, se publicaría la lista de admitidos y se informaría de la fecha y lugar donde se realizarían las diferentes pruebas de dinámicas de Grupo y una entrevista personal que valorará actitud, potencial y habilidades personales./ **TERCERO.**- Dicho documento luego figuró en el portal de empleo de la página web de Navantia./ **CUARTO.**- La demandante presentó la correspondiente solicitud con la justificación de la titulación necesaria, superó una prueba de inglés, y ante la justificación también del requisito al respecto del periodo de experiencia, fue convocada a la siguiente fase de Dinámicas de Grupo y Entrevistas de RRHH.

Esta siguiente fase se realizó online con invitación también a la representación de los trabajadores para que pudieran también conectarse telemáticamente./ **QUINTO.**- Por el técnico de recursos humanos de la demandada en la dinámica de grupo realizada por la demandante se apreció en la demandante, además de las competencias a puntuar - la demandante fue puntuada en éstas con la máxima calificación de 3 salvo en una de las 7 en que fue puntuada con un 2 -, otras competencias, con desajuste al alza para un puesto junior y propias de competencias senior. Finalizadas las dinámicas de grupo y entrevistas de RRHH con el objetivo de homogenizar criterios sobre el resultado de las mismas al haber sido diferentes los entrevistadores, se realizó una puesta en común a la que también fue convocada y acudió la representación legal de los trabajadores, donde se analizaron cada uno de los resultados obtenidos por los candidatos y donde se expusieron los resultados de todos los aspirantes para valorar de forma homogénea la adecuación al perfil junior, se expuso la adecuación o no de todos los candidatos al perfil, también en el caso de la demandante se expuso que se habían detectado competencias más allá del perfil junior y que serían competencias de un perfil senior, por lo que se decidió para la demandante y para otros candidatos cuyo perfil no se adecuaba al perfil junior, que no siguieran adelante en el proceso selectivo./ **SEXTO.**- La demandante recibió el 27/06/2020 por correo electrónico comunicación de que su candidatura no avanzaba a la siguiente fase con expresión de haber perfiles con un mayor encaje para las 42 plazas junior a cubrir. Por la demandante se solicitó también por correo electrónico el 02/07/2020 que se revisase su exclusión, y finalmente tras haber recibido una llamada telefónica de responsable de recursos humanos de Navantia le fue remitido a solicitud de la demandante archivo adjunto de feedback relativo a la valoración de las pruebas de la demandante en correo electrónico remitido de 14/07/2014, archivo con, entre otro, el siguiente contenido literal: «Desempeño durante la Dinámica de Grupo: *Puntuaciones en las diferentes competencias evaluadas: - Trabajo en equipo: 3 - Flexibilidad: 2 - Iniciativa: 3 - Perseverancia: 3 - Capacidad resolutive: 3 - Comunicación: 3 - Madurez: 3* *Notas a la dinámica: asume el liderazgo de la dinámica y presenta una tendencia natural a imponerse, mediante tono de voz elevado y dando opciones y/o instrucciones a sus compañeros de dinámica. Tras exponer su punto de vista o solución a los problemas que deben ir solventando como equipo hace preguntas del tipo "¿qué pensáis vosotros? en un tono diferente al empleado durante su exposición, lo que puede indicar que es algo aprendido a lo largo de los años. Más rápida mentalmente durante la dinámica, llega antes a las conclusiones que el resto de los compañeros. Desempeño durante la entrevista: La entrevista confirma lo visto durante la dinámica y, además, se detectan los siguientes puntos: - El nivel de responsabilidad de sus trabajos anteriores es mayor al que tendría en caso de incorporarse a las plazas junior para las que se ha postulado. - Su nivel de interlocución y la manera en que describe las funciones que ha desempeñado en sus trabajos anteriores indican signos claros de liderazgo y de haber asumido la coordinación y/o gestión de equipos de trabajo. - Se detecta una madurez mayor a la requerida para las 42 plazas junior a las que está optando. Además, su titulación pertenece a otra rama que no es la naval pero ha desempeñado tareas fehacientemente navales en algunos de sus trabajos, lo que implica un nivel de madurez y de conocimiento profundo de su trabajo mucho mayor al esperado para un perfil junior. - Su capacidad de adaptación a otro tipo de industrias (habiendo hecho una titulación universitaria no naval pero trabajando para la industria naval) la hace encajar en perfiles senior que requieran una capacidad autodidacta y de autogestión mucho mayor que la requerida para los perfiles junior. Conclusiones: Por todo lo anterior, se concluye que la candidata tiene un perfil que no encaja en las competencias requeridas para estos 42 perfiles junior. Existen perfiles de entre los 225 convocados a dinámicas cuyas competencias encajan mejor en estos 42 perfiles junior. Se detecta que la candidata podría encajar mucho mejor en alguna de las plazas senior que se publiquen en los próximos meses. A su nivel de autonomía se le podría sacar mayor beneficio para la empresa en un perfil senior,*



así como a su liderazgo natural y su capacidad para gestionar y/o coordinar equipos de trabajo. A pesar de que la candidata ha aportado contratos que justifican que, a pesar de estar cotizando en grupo 02, sus funciones no eran aplicables a la experiencia relacionada con el puesto, tanto durante la dinámica como durante la entrevista se ha podido comprobar que su perfil es demasiado maduro para estas 42 plazas junior.»/ **SEPTIMO.-** Las personas finalmente seleccionadas para las 42 plazas convocadas fueron los 42 codemandados/as./ **OCTAVO.-** El 11/08/2020 se celebró acto de conciliación ante el SMAC, en virtud de papeleta presentada el 22/07/2020 por la demandante frente a la empresa demandada, con el resultado de intentado sin efecto.

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

Que, resolviendo en el sentido expresado en el fundamento de derecho único desestimando las excepciones opuestas a la demanda de D^a Raquel contra la empresa NAVANTIA S.A. S.M.E, y contra D^a Socorro, D^a Sonia, D. Raúl, D^a Tatiana, D. Roman, D^a Virtudes, D. Saturnino, D^a Marí Juana, D^a María Rosa, D^a María Inés, D. Tomás, D^a Bibiana, D^a Eva María; D. Vidal, D. Pedro, D^a Aida, D. Sergio, D. Carlos Antonio, D. Carlos Daniel, D. Luis Manuel, D. Luis Miguel, D^a Elvira, D^a Camila, D^a Carlota, D^a Carolina, D. Juan Miguel, D. Pedro Francisco, D^a Concepción, D. Pablo Jesús, D. Adolfo, D. Agapito, D^a Edurne, D^a Inmaculada, D^a Encarna, D. Anibal, D. Argimiro, D. Artemio, D. Aureliano, D^a Filomena, D. Benigno, D. Blas, Y D. Bruno, y desestimando también la demanda, debo absolver y absuelvo a los demandados.

CUARTO: Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte actora, siendo impugnado de contrario por la empresa demandada y por las personas candidatas codemandadas. La parte actora presentó, asimismo, alegaciones a las impugnaciones. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el pase de los mismos al ponente, procediéndose a dictar la presente sentencia tras la deliberación correspondiente.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Revisión de hechos probados del art. 193 b) LRJS

La parte actora, en su escrito de recurso, discute el relato fáctico de la sentencia de instancia, al amparo del art. 193 b) LRJS -" Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas"-.

Las partes codemandadas, en sus impugnaciones, se oponen a la estimación del motivo de revisión fáctica, por entender que no reúne los requisitos para que pueda prosperar, en tanto sería, en esencia, intrascendente.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo y la doctrina de los Tribunales Superiores, interpretando el precepto citado, han venido exigiendo para acoger una revisión de hechos en aplicación del art. 193 b) LRJS:

(1) Que tal revisión se funde en un medio de prueba hábil. Con el art. 193. b) LRJS ha de tratarse de la prueba documental y de la pericial. No se ha admitido la alegación de prueba negativa, es decir, la consistente en afirmar que los hechos que el juzgador estima probados no lo han sido suficientemente, salvo en el caso de que se haya infringido la regla constitucional de mínima actividad probatoria, es decir, si existe una total y absoluta falta de prueba al respecto - STS 18-3-1991 y STS 3-4-1998-.

(2) No se han incluido dentro de la prueba documental o pericial los informes de investigadores privados (STS 24 febrero 1992). Tampoco los medios de reproducción de la palabra, de la imagen o del sonido (STS 16 junio 2011), pero el Tribunal Supremo ha matizado o precisado su jurisprudencia en la STS de 23 de julio de 2020 (rec: 239/2018), que citamos en parte, dada su relevancia:

"El avance tecnológico ha hecho que muchos documentos se materialicen y presenten a juicio a través de los nuevos soportes electrónicos, lo que no debe excluir su naturaleza de prueba documental, con las necesarias adaptaciones (por ejemplo, respecto de la prueba de autenticación). Si no se postula un concepto amplio de prueba documental, llegará un momento en que la revisión fáctica casacional quedará vaciada de contenido si se limita a los documentos escritos, cuyo uso será exiguo. En consecuencia, debemos atribuir la naturaleza de prueba documental a los citados correos electrónicos obrantes a los folios 730, 731 y 505 de las actuaciones. Ello no supone que todo correo electrónico acredite el error fáctico de instancia, al igual que sucede con los documentos privados. Para ello será necesario valorar si se ha impugnado su autenticidad por la parte a quien perjudique; si ha sido autenticado, en su caso; y si goza de literosuficiencia."

(3) Que la prueba alegada revele un error del juzgador, de modo palmario o evidente, sin necesidad de conjeturas, ni hipótesis o razonamientos. Fuera del supuesto referido, ha de prevalecer la apreciación fáctica del órgano de instancia, y en especial en el caso de que la prueba invocada resulte contradicha por otros medios de prueba - SSTC nº 44/1989 de 20-2-89; y 24/1990, de fecha 15-2-1990; y SSTS 30-10-91, 22-5-93,



16-12-93 y 10-3-94-. Y así, con la excepción indicada, no es posible sustituir la percepción de la prueba del juzgador de instancia por un juicio valorativo de la parte interesada (SSTS 6-5-85 y 5-6-95).

En tal sentido, ha señalado la STS de 23 de julio de 2020 (rec: 239/2018), en relación con ello que: *"En definitiva, no puede pretender el recurrente, de nuevo, la valoración total de las pruebas practicadas o una valoración distinta de una prueba que el juzgador a quo ya tuvo presente e interpretó de una determinada manera, evitando todo subjetivismo parcial e interesado en detrimento del criterio judicial, más objetivo, imparcial y desinteresado. Por ello, la jurisprudencia excluye que la revisión fáctica pueda fundarse "salvo en supuestos de error palmario [...] en el mismo documento en que se ha basado la sentencia impugnada para sentar sus conclusiones, pues como la valoración de la prueba corresponde al Juzgador y no a las partes, no es posible sustituir el criterio objetivo de aquél por el subjetivo juicio de evaluación personal de la recurrente" (sentencias del TS de 6 de junio de 2012, recurso 166/2011 ; 19 de febrero de 2020, recurso 183/2018 y 17 de marzo de 2020, recurso 136/2018 , con cita de otras muchas)."*

(4) Ha de tener tal revisión trascendencia para modificar el fallo de instancia, - SSTS de 28-5-2003; 02-06-92; 16-04-14 (Rec. 261/13); y 25-05-14 (Rec. 276/13)-. En relación con ello, ha matizado el Tribunal Supremo que: *"... pese a que sea exigencia de toda variación fáctica que la misma determine el cambio de sentido en la parte dispositiva, en ocasiones, cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental"*(STS 14-6-2018; rec: 189/2017).

(5) La modificación propuesta no ha de contener valoraciones jurídicas predeterminantes del fallo. Así ha señalado el Tribunal Supremo que: *"... la modificación o adición que se pretende no sólo debe cumplir la exigencia positiva de ser relevante a los efectos de la litis, sino también la negativa de no comportar valoraciones jurídicas (SSTS 27/01/04 -rco 65/02 -; 11/11/09 -rco 38/08 -; y 20/03/12 -rco 18/11 -), pues éstas no tienen cabida entre los HDP y de constar se deben tener por no puestas, siendo así que las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica (SSTS 07/06/94 -rco 2797/93 -; ... 06/06/12 -rco 166/11 -; y 18/06/13 -rco 108/12 -)."* STS 14-6-2018 (Rec. 189/2017)-.

(6) Y se exigen determinados requisitos formales en la interposición del recurso de acuerdo con el art. 196.2 y 3 LRJS, que afectan directamente al motivo de revisión de hechos probados del art. 193 b) LRJS. Y así: a) que se concrete con precisión y claridad el hecho que ha sido negado u omitido, proponiendo en su caso una redacción alternativa de los hechos probados; y b), que se precise a través de qué concreto medio de prueba hábil a efectos de suplicación se pretende esa revisión -por todas, SSTSJ Galicia 16-09-15 (Rec. 1353/14); 12-06-15 (Rec. 4364/13); 14-05-15 (Rec. 4385/13); 09-03-15 (Rec. 3395/13); 11-02-15 (Rec. 970/13); 20-01-15 (Rec 3950/14)-.

Pretende la parte recurrente que se modifique el hecho probado quinto, para que pase a adicionarse el siguiente párrafo, entre los dos de que ya consta el citado hecho en la sentencia de instancia:

" Según el resultado de la prueba dinámica de grupo seis candidatos obtuvieron la máxima puntuación, es decir, 21 puntos, siete candidatos obtuvieron 20 puntos, entre ellos la demandante, y el resto de candidatos obtuvieron 19 o menos puntos."

A tal efecto, se invocan los folios 50-52 de autos, donde consta el documento, aportado por la empresa demandada, que recoge los resultados del a prueba dinámica de grupo que se pretenden añadir.

Procede acceder a la revisión fáctica propuesta, puesto que la documental invocada, aportada por la propia empresa, recoge los resultados indicados en el párrafo propuesto, como resulta de una mera suma aritmética entre las puntuaciones referidas para cada persona candidata en cada categoría; resultando seis personas candidatas con la máxima puntuación (21), y seis con (20), a los que se sumaría la parte actora, que habría obtenido también veinte a la vista del propio hecho probado quinto en su párrafo primero, y de la valoración que figura en el hecho probado sexto. Tal adición es trascendente, en tanto precisa el desarrollo del citado proceso. Por ello, se adiciona un párrafo segundo, entre los dos de que ya consta el hecho probado quinto. Todo ello con el siguiente tenor literal, en el que introducimos, para mayor claridad, algunas modificaciones en la puntuación, y, asimismo, cambios en el término empleado para referirse a las personas concurrentes a la citada prueba. También precisamos el número de personas que obtuvieron 19 o menos puntos, y los conceptos valorados:

" Según el resultado de la prueba dinámica de grupo seis personas candidatas obtuvieron la máxima puntuación, es decir, 21 puntos entre todos los distintos conceptos valorados con entre 1 y 3 puntos (trabajo en equipo, flexibilidad, iniciativa, perseverancia, capacidad resolutoria, comunicación y madurez); siete obtuvieron 20 puntos, entre ellas la demandante; y el resto de personas candidatas (ciento quince) obtuvieron 19 o menos puntos."

SEGUNDO.- Motivo de recurso del art. 193 c) LRJS



La parte actora recurre al amparo del art. 193 c) LRJS -" Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia"-, formulando tres motivos de censura jurídica, y, solicitando en el suplico que se revoque la sentencia de instancia, y se dicte nueva resolución que *«declare el derecho de la parte actora a ser incluida dentro de los aspirantes que superaron la fase "Dinámica de Grupo y Entrevista Personal" en el proceso selectivo de 42 técnicos superiores, convocado en fecha 6 de septiembre de 2019, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración y condenándola asimismo a que convoque a la actora para la última fase del proceso selectivo con anulación de todo lo realizado desde el momento de valoración de las pruebas "Dinámica de Grupo y Entrevista Personal"»*. Por su parte, en las impugnaciones presentadas, se insta la desestimación de los motivos de recurso, por no concurrir la censura jurídica esgrimida.

Los motivos del art. 193 c) LRJS son los siguientes:

1º.- Infracción del art. 55.1 EBEP, en relación con la DA 1ª EBEP. Argumenta que el citado artículo establece los principios de igualdad, mérito y capacidad, que no se habrían respetado en el presente supuesto. La parte actora fue admitida en el proceso selectivo, para lo cual se exigía una titulación de las listadas en las bases, un determinado nivel de inglés, y de cero a tres años de experiencia laboral relacionada con la titulación de inscripción. Por otro lado, su candidatura no pasó a la última fase en ese proceso para 42 plazas de técnicos superiores al que se presentó, a pesar de haber obtenido la puntuación indicada en los hechos probados en la fase relativa a la prueba dinámica de grupo, y con el resultado que obra en la primera entrevista también en los hechos probados. Señala que, en la entrevista personal, mostró las cualidades requeridas según las bases. Sin que, por lo demás, conste acta alguna de la reunión de "puesta en común" que refiere la sentencia de instancia, donde se habría decidido no seleccionar a la parte actora, por que sus capacidades serían competencias de un perfil senior y no junior.

2º.- Infracción del art. 55.2 e) EBEP, que establece la necesidad de que las entidades y organismos a que se refiere el art. 2, seleccionen a su personal mediante procedimientos que garanticen la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar. Con el primer convenio colectivo intercentros de la empresa los técnicos superiores junior se incorporan como como técnicos superiores del grupo profesional II, nivel D4, como nivel de entrada; estando la descripción de tales técnicos superiores recogida en el art. 9 del citado convenio, siendo esas capacidades justamente las mostradas por la demandante.

3º.- Infracción del art. 9.3 CE, que garantiza la interdicción de la arbitrariedad. Además, cita la STS, Sala de lo contencioso-administrativo, de 22 de noviembre de 2016, rec.: 4453/2015, en cuanto a la existencia de arbitrariedad en el ingreso en el empleo público. Siendo que, en el caso de autos, a la vista de los resultados de la actora en el proceso selectivo, se produjo arbitrariedad al no ser seleccionada para una de las plazas convocadas.

Vamos a resolver conjuntamente los tres motivos de recurso, dado que los mismos están íntegramente relacionados. A este respecto, vamos a estimar los mismos, con excepción del tercero, con las matizaciones que se dirán y al amparo de los siguientes argumentos:

(1) No se ha discutido en suplicación que a la empresa demandada se le aplican los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por su condición de sociedad mercantil estatal (fundamento jurídico único, segundo, con valor de hecho probado), integrada como tal en el sector público estatal. Todo ello de acuerdo con la Disposición adicional primera y con el art. 55, en especial su apartado primero, del EBEP, así como a la vista de la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS 2 de julio de 2020, rec. 1906/2018; STS 18 de junio de 2020, rec.: 1911/2018).

(2) Una vez que resultan de aplicación a la empresa demandada «los principios contenidos» en el art. 55 EBEP, por remisión de la DA 1ª de dicho texto normativo, debemos tener en cuenta que dicho precepto establece como principios rectores en el acceso al empleo público:

Art. 55 EBEP "*Principios rectores*."

1. *Todos los ciudadanos tienen 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."*

Por otro lado, la parte actora también invoca, además del art. 55.1 y 2 e) EBEP, el art. 9.3 CE, en cuanto garantiza " *la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos*". A tal efecto, la empresa demandada no tendría, en sentido estricto, la condición de un poder público; pero, por otro lado, de los principios reflejados en el art. 55 EBEP antes citado en especial, los de igualdad, mérito y capacidad, y asimismo el de discrecionalidad técnica cabe inferir que, en tanto tales principios son aplicables al proceso selectivo que nos ocupa, tampoco en el mismo tendría amparo jurídico una actuación arbitraria. Por ello, si bien no estimamos el tercer motivo del art. 193 c) LRJS, ello no es óbice para que entremos a analizar si la actuación de la empresa respondió o no a los principios citados, y, por tanto, si fue o no arbitraria.

(3) Tiene interés la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo contencioso-administrativo, de 22 de noviembre de 2016, rec.: 4453/2015, en tanto, aún siendo dictada en otro orden jurisdiccional, sintetiza determinados criterios que, aplicados a procesos selectivos para el acceso al empleo público, derivan de los principios reflejados en el art. 55 EBEP antes citado. Señala la citada STS de 22 de noviembre de 2016 que:

"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 23.2 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 calificadoros o comisiones de selección no se satisface con la emisión de una calificación numérica y que en los casos en que algún 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 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 se 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)].

Asimismo, los procesos selectivos se desarrollan bajo el principio de publicidad. A este respecto, es significativo que el artículo 4 del Estatuto de Personal de las Cortes Generales disponga que la selección del personal laboral de sus cámaras se regirá por un procedimiento público que determinarán las mesas respectivas. Y, precisamente, porque la publicidad es condición necesaria para asegurar el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad, no cabe afirmar que haya fases de los procesos selectivos de carácter privado, ni que los aspirantes no tengan derecho a conocer los ejercicios de aquellos con los que compiten cuando reclamen su derecho fundamental a acceder al empleo público.

Desde esta perspectiva no son comprensibles las consideraciones de la contestación a la demanda sobre la naturaleza de la entrevista. Consideraciones que, por lo demás, no se compatibilizan con la afirmación que también hace de la observancia por parte de la comisión de selección de la base décima. Si se tiene presente, además, la manera en que ésta delimita la entrevista y se repara en que debía versar sobre "la experiencia profesional de los aspirantes, (las) funciones específicas del puesto convocado y, en general, sobre aclaraciones que se consideren necesarias en relación con la documentación aportada por el aspirante para justificar los méritos aducidos", se hace todavía más patente la improcedencia de presentar esta entrevista como un encuentro privado.

Y tampoco es aceptable decir que carece de relevancia para la recurrente el juicio sobre los demás aspirantes tras sus respectivas entrevistas. De un lado porque, no habiendo constancia del contenido de las entrevistas y de los criterios con que se valoraron, no se sabe como puede la contestación a la demanda hacer esa afirmación. De otro lado y al contrario de lo que defiende, las apreciaciones de la comisión de selección sobre la que llama idoneidad de los candidatos se hacen en un contexto competitivo de manera que es inevitable la relación de la valoración de unos con la de otros. Y, precisamente, porque para no ser arbitraria la apreciación de la comisión de selección se ha de hacer a partir de los mismos criterios, conocer el contenido de las otras entrevistas sirve para comprobar si se ha aplicado a todos el mismo rasero. De ahí que la jurisprudencia haya afirmado el derecho de los interesados a comparar sus ejercicios con los de otros aspirantes cuando sostenga que han obtenido una



mejor valoración pese a ser su contenido sustancialmente idéntico [sentencias 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 proyectan, 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)."

En concreto, respecto de la discrecionalidad técnica admisible, es de interés la síntesis jurisprudencial que realiza la STSJ de Galicia, Sala de lo Contencioso-administrativo, de 9 de febrero de 2022, rec.: 22/2019, en tanto señala que:

"Límites al control de la discrecionalidad técnica en la doctrina jurisprudencial.-

En el motivo de impugnación expuesto en primer lugar penetra la demandante en el núcleo técnico de la decisión adoptada por el tribunal de selección, pues pone en cuestión la valoración realizada por el tribunal calificador, así como su motivación, por lo que conviene poner de manifiesto la doctrina jurisprudencial sobre el control de la discrecionalidad técnica en materia de procesos selectivos.

De la moderna jurisprudencia se desprende que el juicio de discrecionalidad técnica de que gozan los tribunales de selección no puede ser sustituido por el de los tribunales de justicia, pues si así fuese se confundirían las esferas de intervención y terminaría por convertirse a éstos en meros sustitutos de aquéllos, lo que supone que se restrinja la actuación judicial al control de los errores palmarios, groseros y notorios, a fin de evitar la arbitrariedad en la valoración y que la decisión esté guiada por otras pautas que no sean la selección de los aspirantes con mayor preparación en base a criterios de mérito y capacidad.

Pese a los avances producidos en materia de control de la discrecionalidad técnica, a lo que no ha llegado la jurisprudencia del Tribunal Supremo es a propiciar una evaluación técnica alternativa, que vendría a sustituir al tribunal calificador en el núcleo técnico de su decisión, porque no ha llegado hasta el punto de permitir aquella valoración sustitutiva de la del tribunal calificador, sino sólo de admitir la apreciación de errores ostensibles o evidentes perceptibles sin necesidad de conocimientos especializados, lo que significa que cuando es necesaria la utilización de dichos conocimientos técnicos el control ha de detenerse. En ese sentido se expresa la STS 359/2018, de 6 de marzo , que ha sido seguida en la nuestra 300/2021, de 12 de mayo .

Además, para detectar aquellos errores notorios y palmarios no han de requerirse conocimientos especializados, pues, como ha destacado la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2010 "la revisión o el control jurisdiccional de dicho juicio técnico sólo es posible cuando consten errores ostensibles o evidentes perceptibles sin necesidad de conocimientos especializados, como son los constatables con simples comprobaciones sensoriales o con criterios de lógica elemental o común". En consecuencia, si para comprobar los errores ha de designarse un perito es porque se requieren aquellos conocimientos especializados, por lo que no podrán calificarse de palmarios o groseros según dichos criterios de lógica elemental o común.

Tal como se desprende de las sentencias de la Sala 3ª del Tribunal Supremo de 16 de diciembre de 2014 recurso de casación 3157/2013, de 23 de diciembre de 2014, RC 3462, 16 de marzo de 2015 RC 735/2014 y 15 de junio de 2016 RC 2000/2015, cuando, como en el caso presente, se penetra en el núcleo material de la decisión, hay tres facetas relevantes en la moderna jurisprudencia sobre la discrecionalidad técnica que, pese a la incuestionable ampliación del control de la misma y reducción de los espacios de inmunidad, necesariamente han de respetarse: 1ª la solvencia técnica y neutralidad que caracteriza a los órganos calificadores impone respetar su dictamen mientras no conste de manera inequívoca, manifiesta, notoria y patente que incurre en error técnico, sobre todo en aquellos campos en que un órgano jurisdiccional carece de conocimientos específicos para emitir un definitivo dictamen, desde una evaluación puramente técnica, y 2ª la revisión o el control jurisdiccional de dicho juicio técnico sólo es posible cuando consten errores ostensibles o evidentes perceptibles sin necesidad de conocimientos especializados, como son los constatables con simples comprobaciones sensoriales o con criterios de lógica elemental o común, y 3ª es preciso admitir el margen de polémica o discrepancia que sobre determinadas cuestiones venga siendo tolerado en el concreto sector de conocimientos técnicos de que se trate y que suele reconocerse como inevitable y legítimo en la mayoría de los campos del saber especializado.

Por lo demás, dado que en la demanda se pone en duda la motivación del juicio técnico del tribunal calificador, conviene mencionar la última fase de la evolución jurisprudencial, que se expone en las sentencias del Tribunal Supremo de 17 de diciembre de 2020 y 13 de septiembre de 2021 (recurso nº 344/19):

"La fase final de la evolución jurisprudencial la constituye la definición de cuál debe ser el contenido de la motivación para que, cuando sea exigible, pueda ser considerada válidamente realizada. Y a este respecto se ha declarado que ese contenido 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 que otorga la preferencia a un candidato frente a los demás. Son exponente de este último criterio jurisprudencial los pronunciamientos de este Tribunal Supremo sobre nombramientos de altos cargos jurisdiccionales (STS de 27 de noviembre de 2007, recurso 407/2006), sobre concursos de personal docente universitario (STS de 19 de mayo de 2008, recurso 4049/2004), sobre convocatorias del Consejo General del Poder Judicial para puestos en sus órganos técnicos (STS de 10 de octubre de 2007, recurso 337/2004); o sobre procesos selectivos en las distintas Administraciones Públicas (STS de 18 de diciembre de 2013, casación 3760/2012)".

Incluso restringe la STS de 14/3/2018 la posibilidad de que a través de una prueba pericial se pueda demostrar un inequívoco y patente error técnico, argumentando que tal pericia no puede limitarse a revelar una simple opinión técnica diferente, sino que tiene que incorporar elementos que permitan al tribunal de justicia formar con total seguridad su convicción sobre esa clase de error de que se viene hablando; y para ello será necesario lo siguiente: (a) que la pericia propuesta identifique de manera precisa y clara los concretos puntos de desacuerdo técnico que advierte en el dictamen del órgano calificador; y (b) que señale fuentes técnicas de reconocido prestigio en la materia de que se trate que, respecto de esos concretos puntos, hayan puesto de manifiesto que son mayoritariamente valorados en el ámbito científico como expresivos de un evidente e inequívoco error."

(4) Dicho esto, lo cierto es que la parte recurrente superó la primera y segunda fases ("de publicación" y de "criba de candidatos inscritos según requisitos") del proceso selectivo, consistentes en la acreditación de tres requisitos: un determinado nivel de inglés, titulación exigida, y experiencia de 0 a 3 años -HHPP 1º, párrafo segundo, y 4º-. Siendo esto así, no cabe acoger alegaciones, realizadas en impugnación, sobre que la parte no cumplía con el requisito de experiencia exigido en la primera fase, pues tales afirmaciones por las codemandadas son desvirtuadas por los propios hechos probados.

(5) Por otro lado, en cuanto a la fase 3º, en la cual fue apartada la recurrente, la misma se compuso de dos pruebas, por así decirlo: la prueba de dinámica grupal y una primera entrevista corta con RRHH (HP 1º). A ello siguió una última fase o "selección final con realización de otra entrevista a los candidatos", a la cual ya no llegó a concurrir la parte actora, una vez se le comunicó que su candidatura no pasaba a esa última fase (HHPP 1º, párrafo segundo, y 6º).

Debemos, por tanto, analizar el cumplimiento de las exigencias del art. 55 EBEP en relación a esa tercera fase (prueba de dinámica grupal y primera entrevista corta con RRHH).

(6) En cuanto a la primera parte de la fase controvertida, la misma consistió en una prueba de dinámica grupal, en la cual de más de cien personas candidatas, la parte actora se situó entre las trece con mayor puntuación (HHPP 5º, revisado más arriba, y 6º), alcanzando un total de veinte puntos, con la máxima puntuación (tres puntos) en cada uno de los siete apartados valorables a excepción del de "flexibilidad", donde obtuvo dos puntos de tres posibles.

Es más, si acudimos -además de a la valoración numérica de la prueba de dinámica de grupo- a las notas a tal prueba remitidas por la propia empresa, también debemos concluir que consta una valoración muy favorable de la parte. Así el HP 6º, en el párrafo que comienza como "notas a la dinámica", resalta que la parte actora y recurrente: "asume el liderazgo de la dinámica y presenta una tendencia natural a imponerse, mediante tono de voz elevado y dando opciones y/o instrucciones a sus compañeros de dinámica. Tras exponer su punto de vista o solución a los problemas que deben ir solventando como equipo hace preguntas del tipo "¿qué pensáis vosotros?" en un tono diferente al empleado durante su exposición, lo que puede indicar que es algo aprendido a lo largo de los años. Más rápida mentalmente durante la dinámica, llega antes a las conclusiones que el resto de sus compañeros" (HP 6º).

Tales "notas a la dinámica" ponen de relieve capacidad de liderazgo, aptitud de escucha de otras opiniones y rapidez mental. Todo lo cual es acorde con la alta valoración numérica obtenida en la dinámica de grupo, con el máximo de puntuación (tres puntos) en las categorías de trabajo en equipo, iniciativa, perseverancia, capacidad resolutoria, comunicación y madurez (sólo en flexibilidad no obtuvo la calificación máxima, sino dos puntos sobre tres). Dada la máxima puntuación alcanzada por la parte en esas categorías, no puede entenderse que la descripción realizada en las citadas notas sea un demérito o crítica negativa a la parte actora, sino que se corresponde con la alta puntuación alcanzada en los criterios indicados. Todo lo cual comporta, como ya expusimos, que estuviese entre las trece personas candidatas con mayor puntuación de más de un centenar, para un total de cuarenta y dos plazas.

En definitiva, no es razonable entender que la parte recurrente no debiera superar la fase que nos ocupa, en atención a la prueba de dinámica de grupo que efectuó.



(7) En cuanto a la otra parte de esa fase tercera (HP 1º, párrafo segundo), consistente en una " *entrevista corta con RRHH*", lo que consta en los hechos probados (HP 6º), es que, en primer lugar, respecto de la parte actora la entrevista " *confirma lo visto durante la dinámica*". Por tanto, como hemos explicado, las elevadas capacidades mostradas por la parte demandante de acuerdo con los criterios valorables.

Además, se señala que se detectaron cuatro extremos (HP 6º) en la citada entrevista corta:

a) Que " *el nivel de responsabilidad de sus trabajos anteriores es mayor al que tendría en caso de incorporarse a las plazas junior*". Tal circunstancia no cabe entenderla razonablemente como un demérito, o un óbice para su selección. En especial, la responsabilidad mostrada por la parte actora está directamente vinculada con criterios evaluados, tales como la madurez, iniciativa o capacidad resolutive, donde se calificó a la parte actora con la máxima puntuación (tres sobre tres), a la vista del HP 6º. Además, también eran criterios evaluables a nivel de entrevista, según el HP 2º, la actitud, el potencial y las habilidades personales. Y justamente la responsabilidad mostrada por la parte actora sólo puede ser entendida como un potencial o una actitud positiva para el desempeño laboral. Además, el art. 55.2 e) EBEP establece la " *adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar*", y lo cierto es que los técnicos superiores de Navantía SA, grupo al que correspondían las plazas convocadas, se caracterizan, según el art. 9 del convenio colectivo intercentros de la empresa, entre otras notas, por " *ejercer altos niveles de responsabilidad y de dirección*".

b) Que " *su nivel de interlocución y la manera en que describe las funciones que ha desempeñado en sus trabajos anteriores indican signos claros de liderazgo y de haber asumido la coordinación y/o gestión de grupos de trabajo*". Esa capacidad de liderazgo guarda relación con la iniciativa, la capacidad resolutive, o, por ejemplo, la madurez, valoradas por la propia empresa en relación a la parte actora con la máxima puntuación. No se entiende tampoco como la capacidad de liderazgo puede tomarse como un demérito para el acceso a un puesto de técnico superior, cuando el mismo se describe, en convenio, como caracterizado por el ejercicio de altos niveles de dirección (art. 9 del convenio colectivo citado, en relación con el art. 55.2 e) EBEP).

c) Que " *se detecta una madurez mayor a la requerida para las 42 plazas junior a las que está optando*", además de que " *su titulación pertenece a otra rama que no es la naval pero ha desempeñado tareas fehacientemente navales en algunos de sus trabajos, lo que implica un nivel de madurez y de conocimiento profundo de su trabajo mucha mayor al esperado para un perfil junior*". En cuanto a la madurez elevada de la parte recurrente, tampoco cabe verla como un demérito, en especial cuando es uno de los criterios expresamente valorados numéricamente, por el cual se le concedió la máxima puntuación (tres sobre tres), a la vista del HP 6º. Por otro lado, la referencia a que su titulación pertenece a una rama no naval, pero ha desempeñado tareas navales, lo que supone un nivel de " *conocimiento profundo*", no puede tenerse tampoco por un demérito, sino todo lo contrario. Primero, dado que no se discute que la parte actora superó la primera y la segunda fases, donde se cribó por razón de la titulación que presentaba. Siendo que, además, en las bases de la convocatoria aportadas por la empresa (folio 183 vuelto de autos, en relación con los HHPP 2º y 3º, y no controvertido) se relaciona una amplia lista de titulaciones que permitían inscribirse, sin establecer distinción entre las mismas. En tercer lugar, dado que el nivel de " *conocimiento profundo*" se corresponde con el " *alto grado de cualificación*", referido para los técnicos superiores en el art. 9 del convenio colectivo, puesto en relación con el art. 55.2 e) EBEP.

d) Que " *su capacidad de adaptación a otro tipo de industrias (habiendo hecho una titulación universitaria no naval pero trabajando para la industria naval) la hace encajar en perfiles senior que requieran una capacidad autodidacta y de autogestión mucho mayor que la requerida para los perfiles junior*". En este último apartado de la dación en cuenta de la primera entrevista, tampoco se objetiva suficientemente ningún demérito mínimamente razonable que pueda conducir a la no selección de la parte recurrente. Reiteramos lo ya indicado más arriba sobre la titulación de la parte, que hay que poner en relación con el nivel " *de conocimiento profundo de su trabajo*", en tanto que ha desempeñado " *tareas fehacientemente navales*". Que la empresa prefiera que la parte actora se presente a otras plazas no es, en sí mismo considerado, un criterio de demérito que pueda mermar las posibilidades de la parte para ser seleccionada en el proceso a que ha decidido presentarse, una vez rigen, como hemos visto, los principios de igualdad, mérito y capacidad.

(8) En realidad, lo que subyace a la decisión empresarial controvertida es esto último que acabamos de indicar. La empresa parece preferir, a la vista de los hechos probados, que la parte actora se presente a otro proceso selectivo, aun cuando **cumple excelentemente con los requisitos para las plazas convocadas, y con las características de un puesto de técnico superior según el convenio**. Ese criterio de preferencia empresarial rebasa los límites de la discrecionalidad técnica, y asimismo el marco de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. Se afirma, en las conclusiones remitidas por la empresa a la trabajadora, que su perfil no encaja en las competencias requeridas para las cuarenta y dos plazas de personal técnico superior junior convocadas, y que otras personas candidatas encajan mejor. Asimismo, se señala que la parte actora " *podría encajar mucho mejor en alguna de las plazas senior que se publiquen en los próximos*



meses"; y ello porque " a su nivel de autonomía se le podría sacar mayor beneficio para la empresa en un perfil senior, así como a su liderazgo natural y a su capacidad para gestionar y/o coordinar equipos de trabajo", concluyendo la empresa que " su perfil es demasiado maduro para estas 42 plazas junior" (HP 6º), como también que " se habían detectado competencias más allá del perfil junior"(HP 5º).

Pero toda esta retórica no tiene ni un mínimo sustento en los criterios de selección de la convocatoria, ni tampoco en la propia valoración realizada por la empresa y en el resultado obtenido por la parte actora, ni en la descripción de las funciones del personal técnico superior en el convenio. El único sustento de tales afirmaciones es una mera preferencia, más o menos difusa, por parte de la empresa. Una preferencia en aras de que la parte actora se presente a otro proceso selectivo, lo cual no responde a criterios de mérito ni de capacidad objetivados.

No se trata solamente de la contradicción que supondría entender el exceso de méritos y de capacidades como un demérito, sino que, además, en todo caso y como hemos intentado explicar, los criterios que se destacan en la recurrente para apartarla del proceso selectivo (madurez, autonomía, liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, responsabilidad, etc) coinciden justamente con los valorados positivamente por la empresa (en la prueba de dinámica de grupo según el HP 6º: trabajo en equipo, flexibilidad, iniciativa, perseverancia, capacidad resolutoria, comunicación, madurez, etc), con los criterios a valorar en la entrevista (actitud, potencial y habilidades personales, HP 2º), y con las características de la plaza a la que opta de personal técnico superior (alto grado de cualificación, altos niveles de responsabilidad y de dirección, tareas de elevada cualificación y complejidad, ex art. 9 convenio colectivo).

Por resumir la actitud de la empresa, arbitraria y contradictoria, en una sola afirmación con la que se pretende justificar la decisión de apartar a la recurrente del proceso selectivo, cabe indicar que, en el HP 6º, se señala que " su perfil es demasiado maduro para estas 42 plazas junior". Todo ello cuando, a su vez, se le otorgó en la valoración del apartado de " madurez" la máxima puntuación posible (tres sobre tres puntos).

(9) A la vista de lo expuesto, con la conducta de la empresa de apartar a la parte recurrente de tal proceso selectivo, tras la prueba de dinámica de grupo y la primera entrevista personal corta, se han vulnerado los principios de igualdad, mérito y capacidad; y, asimismo, se ha infringido la necesaria adecuación entre el proceso selectivo y las funciones o tareas a desarrollar como personal técnico superior,

Siendo esto así, estimados los dos primeros motivos del art. 193 c) LRJS, procede revocar la sentencia de instancia; y estimar la demanda, en el sentido de incluir a la actora dentro de las personas aspirantes que superaron la fase de dinámica de grupo y entrevista personal, en el proceso selectivo de cuarenta y dos plazas de personal técnico superior. Con condena a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración; y, asimismo, a que convoque a la parte actora para la última fase del proceso selectivo, con anulación de todo lo realizado, en tal proceso, desde la valoración de la fase de dinámica de grupo y entrevista personal. Y sin que ello haya de afectar directamente a los contratos de trabajo que ya pudieran haberse celebrado con las personas seleccionadas -HP 7º-; sin perjuicio de las decisiones que, en su caso, pudiera adoptar la empleadora respecto de tales personas en los supuestos legalmente previstos.

TERCERO.- Costas del recurso

No procede condena en costas, pues la parte recurrente tiene derecho de asistencia jurídica gratuita, y, además, ha visto estimado su recurso - arts. 235.1 y 21.4 LRJS, y 2 Ley de Asistencia jurídica gratuita-.

FALLAMOS

ESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por Dª. Raquel frente a la sentencia de 4 de noviembre de 2021 del Juzgado de lo Social nº 1 de Ferrol, dictada en los autos nº 437/2020 seguidos frente a Navantia SA SME y otras personas codemandadas. Todo ello revocando la sentencia de instancia, y estimando la demanda en su día presentada, en los siguientes términos:

1º.- Declaramos a la parte actora como incluida dentro de las personas aspirantes que superaron la fase de dinámica de grupo y entrevista personal, en el proceso selectivo para cuarenta y dos plazas de personal técnico superior. Todo ello condenando a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración; y, asimismo, a que convoque a la parte actora para la última fase de tal proceso selectivo, con anulación de todo lo realizado, en tal proceso, desde la valoración de la fase de dinámica de grupo y entrevista personal.

2º.- Sin costas.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia.



Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.**

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37 **** ++**).

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

FONDO DOCUMENTAL CENDO