

## **RESOLUCIÓ DE LA SINDICATURA DE GREUGES**

### **ACTUACIÓ D'OFICI RELATIVA AL DRET A UNA BONA ADMINISTRACIÓ (RÈGIM FUNCIONARIAL)**

#### **ANTECEDENTS**

##### **Descripció dels fets objecte de la queixa**

En data 7 de juny de 2021, aquesta Sindicatura va decidir iniciar una actuació d'ofici en relació amb les circumstàncies en què es va desenvolupar un procés de selecció d'agents de la Guàrdia Urbana de Barcelona (GUB).

La Sindicatura de Greuges va tenir coneixement dels fets següents:

El dia 5 de juny de 2021, va tenir lloc la convocatòria per a la realització de les tres primeres proves eliminatòries corresponents al procés de selecció de 259 places d'agents de la GUB.

A través dels mitjans de comunicació, es va donar a conèixer la denúncia d'alguns sindicats de la GUB, segons la qual, un dels exercicis de la segona prova, el relatiu al raonament abstracte, el podien haver utilitzat alguns centres docents que formaven aspirants. La plantilla de resultats d'aquests exercicis s'havia difós a través de les xarxes socials, probablement abans de la realització de la prova.

Aquest fet significaria l'avantatge d'uns aspirants sobre la resta, tenint en compte que la prova puntuava un 40% del resultat final.

L'Ajuntament de Barcelona va comunicar als aspirants que les proves s'havien adquirit d'acord amb els criteris que marca el Reglament d'accés a les policies locals de Catalunya. Tot i això va obrir un expedient informatiu per determinar si s'havia produït alguna irregularitat.

##### **Actuacions fetes**

Per tal d'estudiar els fets, el dia 7 de juny de 2021 es va sol·licitar informació a la **Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu**.

##### **Resposta dels òrgans afectats**

El dia 14 de setembre de 2021, aquesta Sindicatura va rebre la informació relativa a la investigació dels fets promoguda per la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu. Acompanya el document "Assumpte: diligències d'investigació respecte a si el test de raonament abstracte que es va utilitzar el dia 5 de juny en la convocatòria de 259 places d'agents de la Guàrdia Urbana podria haver-se fet servir en la formació d'alguna persona aspirant a la convocatòria".

En el marc de la investigació, es van tenir en consideració les imatges i els vídeos que s'havien difós per les xarxes socials, el vídeo de l'entrevista que el programa *Planta baixa*, de TV3, va fer al representant d'*El método A*, i la declaració de diverses persones que havien participat en l'elecció de la prova psicotècnica, les encarregades de la seva custòdia, algun aspirant a les proves de selecció, i altres persones, la declaració de les quals era rellevant per a la investigació dels fets.

A la vista de les actuacions practicades, es conclou el següent:

- Pels indicis i les proves constatades, les diligències d'investigació s'han centrat en el test de raonament abstracte de la prova aptitudinal, atès que no s'ha constatat cap indicatiu mínimament fonamentat que faci suposar cap irregularitat respecte a la prova cultural ni respecte al test numèric o verbal de la prova aptitudinal.
- Les imatges del test que apareixen a les fotografies i els vídeos de les xarxes socials no són del quadernet de la prova d'examen lliurat el dia 5 de juny a les persones aspirants del procediment selectiu. El quadernet tampoc figura al dossier de psicotècnics de l'aplicació IGub.
- El test que apareix en aquelles imatges es correspon amb el test *Matrices F*, que és el que es va utilitzar com a prova de raonament abstracte el dia 5 de juny en la convocatòria de 259 places d'agent de la GUB.

Igualment, el test *Matrices F* és al dossier de psicotècnics d'IGub, concretament de la pàgina 138 a la 156 d'aquell document, malgrat que les preguntes estan desordenades i dues d'elles incorporades amb el full invertit.

- No s'ha constatat que el test *Matrices F / Matrices RRHH* estigui en lliure accés a les xarxes socials, sinó que aquest accés s'ha vinculat a la formació impartida per *El método A* i al dossier de psicotècnics d'IGub, vinculat a la mateixa plataforma i acadèmia formativa.

Per tant, amb caràcter previ al dia de les proves, el 5 de juny de 2021, les persones que es van inscriure a la formació oferta per *El método A* o en l'aplicació IGub han pogut entrenar-se en el test *Matrices F*. També l'haurien pogut obtenir mitjançant la compra del dossier de psicotècnics d'IGub.

- S'han adoptat i seguit les mesures de seguretat necessàries, tant per part de l'Ajuntament de Barcelona, com per part de l'empresa Hogrefe TEA Ediciones, SAU, per garantir la confidencialitat de les proves escollides durant tota la cadena d'elaboració i custòdia.

En aquest sentit, ni els responsables d'*El método A*, ni el seu personal formador, ni les persones que assistien a aquella formació sabien, amb caràcter previ al dia 5 de juny de 2021, que el test de raonament abstracte escollit per a la prova aptitudinal de convocatòria d'agent de la GUB era el test *Matrices F / Matrices RRHH*.

- Les imatges del test que apareixen a les fotografies i els vídeos de les xarxes socials tenen origen en el catàleg de tests de la Biblioteca del Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya.

Igualment, el test *Matrices F*, que apareix projectat en una pantalla en el vídeo de la formació oferta per *El método A*, així com el test contingut al dossier de psicotècnics d'IGub (pàgines 138 a 154), tenen origen en el catàleg de tests de la Biblioteca del Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya.

- La regulació relativa a la utilització dels tests psicotècnics (directrius internacionals d'utilització de tests i les "Normas del Consejo General de Psicología de España"), estipulen que els usuaris del test (en el cas dels exemplars provinents de la Biblioteca del Col·legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya, únicament podrien ser persones col·legiades, i tenen els deures següents:
  - Respectar el copyright i els acords que existeixin sobre el test, incloent-hi qualsevol prohibició sobre la còpia i transmissió dels materials, bé sigui electrònicament o d'una altra manera. Així mateix, han de respectar rigorosament els termes de l'accés d'altres persones, qualificades o no, als materials.
  - Protegir la integritat del test, no entrenant les persones amb els mateixos materials del test, o amb altres materials de pràctiques que puguin influir de manera inapropiada en el rendiment de les persones a l'hora de fer el test.

Es facilita a la Sindicatura l'informe de conclusions i les diligències d'investigació respecte a les proves de la convocatòria objecte d'estudi.

## **CONSIDERACIONS**

Després d'iniciar l'actuació d'ofici, la Sindicatura de Greuges va rebre les queixes de diverses persones participants en aquell procés selectiu. Totes elles qüestionaven la validesa de la prova aptitudinal relativa al raonament abstracte, arran de la seva possible filtració a alguns participants.

Per a l'estudi de l'actuació d'ofici, ens referirem a diferents aspectes:

### **1. L'ús de tests psicotècnics en les proves d'accés a la funció pública i els seus riscos**

Les oposicions es componen de proves diferents per avaluar els coneixements i la capacitat de les persones aspirants. El Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, a l'art. 61.2 disposa:

"Els procediments de selecció han de cuidar especialment la connexió entre el tipus de proves que s'han de superar i l'adequació a l'acompliment de les tasques dels llocs de treball convocats, incloses, si s'escau, les proves pràctiques que siguin necessàries.

Les proves poden consistir en la comprovació dels coneixements i la capacitat analítica dels aspirants, expressats de manera oral o escrita, en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses, en la comprovació del domini de llengües estrangeres i, si s'escau, en la superació de proves físiques.”

En els processos selectius s'ha generalitzat l'ús de les proves de tipus test, atès l'increment del nombre de persones que hi concorren. Aquest tipus de proves, d'una banda en faciliten la realització i correcció, i d'altra banda, comporten l'eliminació de la subjectivitat i la discrecionalitat dels òrgans de selecció, ja que les preguntes i respostes estan predeterminades.

## **2. L'actuació municipal davant la denúncia de presumptes irregularitats**

En el cas objecte d'estudi, l'Ajuntament va utilitzar proves tipus test en el marc del procés de selecció d'agents de la Guàrdia Urbana. El dia 6 de juny, l'endemà de tenir coneixement de les denúncies per presumptes irregularitats en una de les proves, l'Ajuntament va iniciar una investigació i, entre altres actuacions, va contrastar la veracitat de les informacions aparegudes a les xarxes socials, va recollir la declaració de diverses persones que participaven en l'elaboració i la custòdia del test, i va identificar la manera com alguns aspirants havien accedit al test.

El dia 17 de juny de 2021 va acabar la investigació, i va publicar un avís informatiu en què es comunicava que, després que el tribunal rebés les conclusions de l'expedient informatiu, conclouia que s'havien adoptat i seguit les mesures de seguretat necessàries per garantir la confidencialitat de les proves escollides durant tota la cadena d'elaboració i de custòdia, i que **no s'apreciaven afectacions en els resultats**. En aquell comunicat, el tribunal qualificador va decidir, de manera unànime, donar validesa a la prova i continuar el procés.

Així, l'Ajuntament va centrar la seva investigació en el possible incompliment de les persones obligades a custodiar el test. A parer de la Sindicatura de Greuges, el fet que el test s'hagués filtrat perd rellevància, ja que la realitat és que el document era accessible a través d'altres mitjans, difícils de controlar per l'Ajuntament de Barcelona.

## **3. El dret fonamental de les persones aspirants a accedir a un lloc de treball públic en igualtat de condicions**

Malgrat la conclusió de la investigació, l'Ajuntament reconeix que algunes persones aspirants s'havien pogut entrenar amb el test que el consistori va triar per fer la prova psicotècnica de raonament abstracte. Aquest fet situaria en una posició d'avantatge algunes persones aspirants respecte d'altres.

Convé recordar que la Constitució espanyola reconeix el dret fonamental d'accedir en condicions d'igualtat a les funcions i els càrrecs públics (art. 23.2). També està reconegut aquest dret en l'àmbit internacional (art. 21.2 de la Declaració universal de drets humans de les Nacions Unides, i art. 25 del Pacte internacional de drets civils i polítics).

Tal com ha reiterat el Tribunal Constitucional en diverses sentències (10/1998, 107/2003 o 30/2008), **la determinació de quines han de ser les proves d'accés i la**

## **forma com es desenvoluparan forma part del dret a accedir a la funció pública en condicions d'igualtat.**

Pel que fa a les proves d'accés al cos de la Guàrdia Urbana, és aplicable el Decret 233/2002, de 25 de setembre, del reglament d'accés, promoció i mobilitat de les policies locals. **El decret no obliga les administracions locals de Catalunya a utilitzar tests fets a mida** per a les proves psicotècniques dels processos selectius. L'article 18 disposa:

1. "Les proves psicotècniques han de ser les següents:
  - a) En la categoria d'agent, han de contenir, com a mínim, proves aptitudinals i proves de personalitat adequades al perfil requerit per a l'exercici de les funcions policials [...].
  2. Totes les proves aplicades són formades per bateries de tests objectius que compleixen els requisits de validesa i fiabilitat i que hagin estat baremats, estandarditzats i tipificats en una àmplia mostra de població que permeti garantir la confiança en els resultats obtinguts."

Per tant, es refereixen a tests ja existents en el mercat, que s'hagin provat a una gran mostra de persones que representin les circumstàncies d'aquelles a les quals es pretén avaluar. L'estandardització del test permet que els resultats siguin útils per assegurar que les persones que el passen reuneixen els requisits demanats.

Aquesta exigència normativa només s'aplica a les policies locals i, per tant, la policia autonòmica en queda al marge. La normativa que regula l'accés al cos de Mossos d'Esquadra, la Llei 10/1994, d'11 de juliol, de la policia de la Generalitat, disposa el següent:

"Article 21. Els sistemes de selecció han de garantir, en tot cas, el compliment dels principis d'igualtat, de publicitat, de mèrit i de capacitat.

Les proves selectives per ingressar a les escales i categories del cos de Mossos d'Esquadra són de caràcter teoricopràctic i poden incloure proves de capacitat física, psicotècniques, mèdiques i de coneixement, les quals s'han de fixar a les bases de la convocatòria."

A la pràctica, la Generalitat de Catalunya utilitza tests inèdits en les convocatòries de selecció al cos de Mossos d'Esquadra.

La Sindicatura de Greuges de Barcelona entén que aquest hauria de ser el model per implantar a les proves d'accés al cos de la Guàrdia Urbana. Sens dubte, **la utilització d'un test inèdit garanteix millor el dret d'accés a un treball públic en condicions d'igualtat de totes les persones aspirants, facilita la confidencialitat**, i permet adaptar les proves a les necessitats específiques.

Així mateix, el test inèdit també compleix els requisits de validesa i fiabilitat de la prova, sense necessitat de ser provat per una àmplia mostra de població per garantir-ne els resultats.

## DECISIÓ

D'acord amb el que disposen l'article 143 de la Carta Municipal de Barcelona i el Reglament que regula la Sindicatura de Greuges de Barcelona, aquesta institució té com a missió valorar si s'ha produït un greuge. Considerats els fets i les normes aplicables, conclou que, en aquest cas, **l'actuació de la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu ha estat ajustada a dret pel que fa a la utilització del test ja elaborat prèviament. Tanmateix, la Sindicatura de Greuges de Barcelona considera que no utilitzar tests inèdits pot ocasionar una vulneració del dret a accedir a la funció pública en igualtat de condicions de totes les persones aspirants.**

Per tot el que s'ha exposat, aquesta Sindicatura emet la decisió següent:

- **Recomanar a la Gerència de Persones i Desenvolupament Organitzatiu** que valori la possibilitat d'utilitzar tests inèdits en els processos de selecció d'agents de la Guàrdia Urbana, a fi de salvaguardar el dret fonamental de les persones aspirants a accedir en igualtat de condicions al treball públic.

Aquesta resolució es comunicarà a l'òrgan municipal competent, se'n donarà compte al Plenari del Consell Municipal en l'informe anual reglamentari i s'informarà la persona interessada del seu contingut.