



Tribunal Superior de Justicia de Madrid
Sala de lo Contencioso-Administrativo
Sección Séptima
C/ General Castaños, 1 , Planta Baja - 28004
Tlfs. 914934767
33009730
NIG: 28.079.00.3-2020/0025078



Procedimiento Ordinario [REDACTED] 7-N tlf. 913442431

Demandante: D./Dña. [REDACTED]
PROCURADOR D./Dña. JOSE JAVIER FREIXA IRUELA
Demandado: DIRECCION GENERAL DE LA POLICIA
Sr. ABOGADO DEL ESTADO

PONENTE SR. DE ANDRÉS FUENTES

SENTENCIA N° [REDACTED]

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID
SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO
SECCIÓN SÉPTIMA

Ilma. Sra. Presidenta:
D^a. María Jesús Muriel Alonso
Ilmos. Sres. Magistrados:
D. Ignacio del Riego Valledor
D. Santiago de Andrés Fuentes
D. Manuel Ponte Fernández

En la Villa de Madrid a dos de marzo de dos mil veintitrés.

VISTO, por la Sección VII de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de este Tribunal Superior de Justicia de Madrid, constituida por los Ilmos. Sres. Magistrados “supra” relacionados, el recurso contencioso-administrativo número [REDACTED] que ante la misma pende de resolución y que fue interpuesto por el Procurador de los Tribunales D. José Javier Freixa Iruela, en nombre y representación de D^a. [REDACTED], contra la Resolución de la Dirección General de la Policía, fechada el 3 de Febrero de 2021,



por la que se desestima el recurso de alzada interpuesto, por la hoy actora, contra el Acuerdo, de fecha 18 de Febrero de 2020, del Tribunal Calificador del proceso selectivo para cubrir, por oposición libre, plazas de alumnos de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Ejecutiva, categoría de Inspector, del Cuerpo Nacional de Policía, convocado por Resolución de 19 de Junio de 2019 (B.O.E. nº 154 de 28 de Junio próximo siguiente), por el que se le declara “no apta” en la parte b) de Tercera Prueba (“entrevista personal”) del indicado proceso selectivo, con la consiguiente exclusión del mismo. Habiendo sido demandada la Administración del Estado, representada y defendida por el Abogado del Estado.

ANTECEDENTES DE HECHO

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.

TERCERO: Terminada la tramitación se señaló para votación y fallo del presente recurso la audiencia del día 1 de Marzo del año en curso, en que tuvieron lugar.

Ha sido Ponente el Magistrado Ilmo. Sr. Don Santiago de Andrés Fuentes, quien expresa el parecer de la Sección.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: El presente recurso contencioso-administrativo, interpuesto por la representación procesal de D^a. [REDACTED], se dirige contra la Resolución de la Dirección General de la Policía, fechada el 3 de Febrero de 2021, por la que se desestima el recurso de alzada interpuesto, por la hoy actora, contra el Acuerdo, de fecha



18 de Febrero de 2020, del Tribunal Calificador del proceso selectivo para cubrir, por oposición libre, plazas de alumnos de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Ejecutiva, categoría de Inspector, del Cuerpo Nacional de Policía, convocado por Resolución de 19 de Junio de 2019 (B.O.E. nº 154 de 28 de Junio próximo siguiente), por el que se le declara “no apta” en la parte b) de Tercera Prueba (“entrevista personal”) del indicado proceso selectivo, con la consiguiente exclusión del mismo.

Pretende la recurrente la anulación de las Resoluciones referenciadas, en el particular relativo a su exclusión del proceso selectivo expresado, toda vez que, afirma, las mismas son contrarias a derecho aduciendo, en apoyo de dicha conclusión y en esencia, los siguientes argumentos:

1º.- Que participó en el proceso selectivo iniciado con la Convocatoria antes aludida, superando, de las distintas pruebas previstas en el mismo y en su Fase de Oposición, la Primera Prueba (aptitud física), la Segunda Prueba (conocimientos) y la parte a) de la Tercera Prueba (reconocimiento médico);

2º.- Que en la indicada Tercera Prueba resultó excluida en la parte b) de la misma, esto es la “entrevista personal”, en base a un Informe carente de la más mínima motivación y erigiendo dicha prueba, que debe tener carácter complementario, en una prueba autónoma o principal y determinante del proceso selectivo, con carácter eliminatorio;

3º.- Que la indicada entrevista personal se llevó a cabo sin garantía alguna, carente de la más mínima definición y especificidad y con una evidente desproporción, en su valoración o ponderación, con la atribuida a las restantes pruebas del proceso selectivo, circunstancias que infringieron las previsiones contenidas en los artículos 23.2, 14 y 103.3 de la Constitución;

4º.- Que la decisión adoptada por el Tribunal Calificador adolece de inconsistencia al no constar la forma en que ha tenido conocimiento de los rasgos y características de la entrevistada; Y, en fin,

5º.- Que como consecuencia de todo ello debió declarársele apta en la “entrevista personal”, debiendo pasar a que se le valoren los test psicotécnicos realizados, o se le



realicen en su defecto, y, de superar dicha prueba, ser llamada a la realización del “Curso de Formación” y a la realización del “Módulo de Formación Práctica” y, caso de superar estas Fases, ser nombrada miembro de la Escala Ejecutiva, categoría de Inspector, del Cuerpo Nacional de Policía con todos y los mismos efectos económicos y administrativos de quienes superaron el proceso selectivo en que participó.

La Administración demandada, por su parte, interesó la desestimación del presente recurso argumentando, en líneas generales, que los factores que fueron analizados en la entrevista personal que se realizó a la hoy actora se fijaron con carácter abstracto por el Tribunal Calificador, con el rigor técnico propio de la propuesta de la Jefatura de Planificación Psicopedagógica, concretándose en los siguientes: Socialización, Comunicación, Motivación, Rasgos de Personalidad, Rasgos Clínicos y Cualidades Profesionales.

Se señala también que la entrevista personal se realizó de manera individual y con la asistencia de Psicólogo especializado. Esto sentado, disiente del parecer de la recurrente porque, a su juicio, frente a la puntuación asignada por el Tribunal, no puede prevalecer el particular criterio de la interesada, ni los Informes particulares de profesionales de la elección de la parte actora aportados a modo de Dictamen ajeno a las Bases de la Convocatoria, puesto que de otro modo se alterarían los principios de mérito y capacidad apreciados en régimen de concurrencia competitiva al tiempo del examen selectivo.

Por ello concluye su escrito de contestación a la demanda la Abogacía del Estado con la solicitud de la desestimación del presente recurso.

SEGUNDO: Previo al análisis de la cuestión de fondo que se suscita en el presente proceso, para una adecuada resolución de la controversia que se somete a la consideración de la Sección se hace preciso poner de relieve los hechos acreditados, tal y como se deducen de la documentación obrante en el Expediente Administrativo y de las pruebas practicadas a instancias de la parte actora, pues será desde su constatación desde la que habremos de encontrar la solución a adoptar. Y así:

1º.- La hoy actora participó en el proceso selectivo hecho público por Resolución de 19 de Junio de 2019 de la Dirección General de la Policía (B.O.E. número 154 de 28 de Junio próximo siguiente), por la que se convocaba oposición libre para cubrir plazas de



alumnos de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Ejecutiva, Categoría de Inspector, del Cuerpo Nacional de Policía, (hechos acreditados al no haber sido cuestionados en momento alguno por los contendientes, así como por los documentos obrantes a los folios 1 a 26 del Expediente Administrativo que se une a las actuaciones);

2º.- El indicado proceso selectivo constaba de una Primera Fase, denominada de “Oposición”, que, a su vez, constaba de una serie de Pruebas, de carácter eliminatorio, que eran, una Primera, denominada de “aptitud física”, una Segunda, de “conocimientos”, y, en fin, una Tercera comprensiva de una parte a), “reconocimiento médico”, una parte b), “entrevista personal” y una parte c) “test psicotécnicos”.

La entrevista personal, a tenor de lo previsto en la Base 6.1.3.b) de las Bases de la Convocatoria hechas públicas con la propia Resolución de 19 de Junio de 2019, se configuraba de la siguiente manera:

“De carácter profesional y personal, y con la finalidad de comprobar la idoneidad del aspirante tomando como referencia factores que tienen incidencia directa en la función policial a desarrollar, será realizada por al menos un miembro del Tribunal Calificador y con el asesoramiento de los especialistas que se estimen necesarios. Las cuestiones que se planteen por el Tribunal irán encaminadas a determinar la idoneidad de los aspirantes para el desarrollo futuro de las funciones policiales”.

Se estipulaba, además, que la entrevista se evaluará atendiendo a los resultados y conclusiones obtenidos exclusivamente durante su transcurso, sin perjuicio de que con anterioridad y a efectos de lograr la mayor utilidad de la misma, se pudiera realizar tanto un cuestionario de información biográfica como pruebas de exploración del perfil de personalidad del opositor, de modo que sirvan como información complementaria, apoyadas con un *curriculum vitae* y una vida laboral que se debería aportar en la fecha de citación para la ejecución de la entrevista.

A efectos de valoración de la entrevista, se establecía que el Tribunal tomaría en consideración factores tales como la socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos o cualidades profesionales, cuya incidencia en la valoración final sería motivadamente individualizada para cada aspirante, y para su calificación, que el



Tribunal otorgaría una puntuación inicial a los aspirantes convocados. De la puntuación inicial asignada, y en base a los resultados de la entrevista, el Tribunal podría detraer puntuaciones parciales tras la valoración de los factores señalados, quedando la existencia y ponderación de los mismos debidamente motivados a disposición del aspirante concernido que lo solicite.

En fin, se disponía que a calificación de la parte b) (“Entrevista personal”) sería de “apto” o “no apto”;

3º.- Tras superar la Primera Prueba (aptitud física), la Segunda Prueba (conocimientos) y la parte a) de la Tercera Prueba (reconocimiento médico), de la Fase de Oposición, D^a. [REDACTED], hoy recurrente, resultó excluida del proceso selectivo de que se viene haciendo mérito al habersele declarado “no apta”, en la parte b) de la Tercera Prueba, “entrevista personal”, por el Tribunal encargado de llevarla a cabo, (hecho acreditado a los folios 33 y 34 del Expediente Administrativo);

4º.- Según consta en el “Informe Técnico de Evaluación de Entrevista Personal” unido a las actuaciones, la hoy actora realizó dicha entrevista el día 10 de Febrero de 2020 y fue evaluada por el Tribunal, con la asistencia de un Asesor Psicólogo, siendo valorados en dicha entrevista los siguientes factores: socialización, motivación, comunicación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales.

Esta valoración supuso otorgar a la Sra. [REDACTED] una puntuación desfavorable (50 puntos sobre el mínimo exigido de 70 puntos), en el factor “Aptitud de mando”, Subfactores “Liderazgo” y “Control de otros”, al haber apreciado los evaluadores en la candidata que: Posee poca habilidad para dirigir, controlar y modificar las actividades de los miembros del grupo, con el fin de conseguir los objetivos fijados, (escasa capacidad para establecer pautas de trabajo y asignar tareas, escaso poder de persuasión); escasa capacidad para controlar y/o modificar las actividades del grupo, (escasa de habilidad para establecer claramente el sistema de trabajo del grupo y reconducirlo en función de sus resultados), (véase el Informe Técnico de Evaluación que obra a los folios 40 y 60 a 78 del Expediente Administrativo que se une a las actuaciones).

TERCERO: Adentrándonos ya en el análisis de la cuestión de fondo que se somete a la consideración de la Sección, como punto de partida del mismo hemos de indicar que la



entrevista personal que se cuestiona en el presente proceso no es diferente, ni en cuanto a su contenido, realización y/o motivación, de los cientos de entrevistas cuyo resultado de “no apto” ha sido declarado por esta Sección contrario a derecho.

Ciertamente las antedichas entrevistas personales cuya irregularidad se declaró se llevaron a cabo en procesos selectivos anteriores a aquél a que vienen referidas las presentes actuaciones, y en la comparativa de los procesos selectivos aludidos únicamente se ofrece como diferencia, en el que hoy nos ocupa, la modificación parcial de la Base 6.1.3.b) de las Bases de la Convocatoria hechas públicas con la propia Resolución de 19 de Junio de 2019.

Pues bien, precisado lo anterior debemos recordar, una vez más, que la motivación del juicio técnico del Tribunal Calificador es susceptible de control. En este sentido, el Tribunal Supremo, entre innumerables otras, en Sentencia de 26 de Mayo de 2016 (recurso de casación 1785/2015) tiene declarado que la discrecionalidad técnica significa, por un lado, respetar las valoraciones de esa índole que hayan sido realizadas por los órganos cualificados por la posesión del correspondiente saber especializado y, por otro, 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.

Pero una cosa es el núcleo del juicio técnico sobre el que opera esa clase de discrecionalidad y otra diferente la obligación de explicar las razones de ese juicio técnico cuando expresamente hayan sido demandadas o cuando se haya planteado la revisión de la calificación que exteriorice ese juicio técnico.

Esto último queda fuera del ámbito propio del llamado juicio de discrecionalidad técnica, ya que, ante la expresa petición de que dicho juicio sea explicado o ante su revisión, la Constitucional prohibición de arbitrariedad hace intolerable el silencio sobre las razones que hayan conducido a emitir el concreto juicio de que se trate.

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 el Alto Tribunal ha declarado que la motivación del juicio técnico debe cumplir al menos tres 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) especificar las



concretas razones por las que la aplicación de esos criterios valorativos conduce a la concreta puntuación y calificación aplicada. Mejor que acumular citas, pueden verse por todas las Sentencias del Tribunal Supremo de 29 de Enero de 2014 (casación 3201/2012) y 26 de Mayo de 2014 (casación 2075/2013), así como la reciente Sentencia del propio Alto Tribunal de 1 de Junio de 2022 (casación 1960/2021) que rememoran la evolución de la doctrina Jurisprudencial en la materia y analizan unos supuestos que guardan gran similitud con el que ahora estudiamos, (en los mismos los aspirantes a ingreso en la Escala Básica del Cuerpo Nacional de Policía, al igual que ahora sucede, fueron declarados no aptos en la “entrevista personal”).

En palabras de algunas de las mencionadas Sentencias, “faltando una motivación que incluya tales elementos (los que hemos acabamos de relacionar), no es posible discernir si el juicio técnico plasmado en la puntuación o calificación aplicada se movió dentro de los márgenes de apreciación que resultan tolerables en muchas ramas del saber especializado o, por el contrario, respondió a criterios que pudieran resultar no asumibles por ilógicos o carentes de total justificación técnica; como tampoco puede constatarse si ese mismo juicio fue o no igualitario. Y, por ello, no se ofrecen al interesado los elementos que le resultan imprescindibles para que pueda articular debidamente, con plenitud de su derecho de defensa, la impugnación Jurisdiccional que quiera plantear frente a la calificación o puntuación que le haya resultado lesiva para sus intereses”.

En el caso objeto de nuestro examen, lo primero que hemos de señalar es que la prueba de la “entrevista personal”,- cuya idoneidad como elemento de contraste resulta incuestionable (así lo hemos declarado, entre otras en Sentencia de esta propia Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 31 de Marzo de 2017, Recurso 945/2015) pues permite abordar aspectos no detectables en otras pruebas y constituye un sistema plenamente aceptado y asumido, con el fin de verificar la adecuación de la persona participante para el ejercicio de las funciones propias de la Categoría de Policía -, se configura en las Bases de la convocatoria que analizamos, en concreto en la Base 6.1.3.b), como una evaluación de carácter profesional y personal, y con la finalidad de comprobar la idoneidad del aspirante tomando como referencia factores que tienen incidencia directa en la función policial a desarrollar.

Se estipulaba, no obstante que, con anterioridad y a efectos de lograr la mayor



utilidad de la misma, se pudiera realizar tanto un cuestionario de información biográfica como pruebas de exploración del perfil de personalidad del opositor, de modo que sirvan como información complementaria, apoyadas con un *curriculum vitae* y una vida laboral que se debería aportar en la fecha de citación para la ejecución de la entrevista.

Es decir, en la prueba de la “entrevista personal” se persigue, por consiguiente, una evaluación personal y profesional que no excluye, en ningún caso, la psicológica de determinados factores del opositor, teniendo en cuenta unas pruebas de personalidad previas, obteniendo, de esta manera, una función de contraste, que se debe dirigir en función de los resultados obtenidos en los tests de personalidad y un cuestionario de información biográfica previamente realizados y sirve para corroborar o ampliar alguna información.

En todo caso, y esto es oportuno enfatizarlo, la “entrevista personal” se puede y debe efectuar, a efectos de lograr la mayor utilidad de la misma, tras la realización de un “test de personalidad” y un cuestionario de información biográfica y, lógicamente, a partir de los resultados de los mismos.

En el presente caso, en la documentación remitida por la Administración aparece el “Informe Técnico de Evaluación” emitido por el Asesor Especialista con el conforme de un miembro del Tribunal Calificador que se limita a decir, como ya pusimos de relieve en el ordinal 4º del Fundamento de Derecho Segundo precedente, que Dª. [REDACTED] obtuvo una puntuación desfavorable (50 puntos sobre el mínimo exigido de 70 puntos), en el factor “Aptitud de mando”, Subfactores “Liderazgo” y “Control de otros”, al haber apreciado los evaluadores en la candidata que: Posee poca habilidad para dirigir, controlar y modificar las actividades de los miembros del grupo, con el fin de conseguir los objetivos fijados, (escasa capacidad para establecer pautas de trabajo y asignar tareas, escaso poder de persuasión); escasa capacidad para controlar y/o modificar las actividades del grupo, (escasa de habilidad para establecer claramente el sistema de trabajo del grupo y reconducirlo en función de sus resultados), (véase el Informe Técnico de Evaluación que obra a los folios 40 y 60 a 78 del Expediente Administrativo que se une a las actuaciones).

Pues bien, a la hora de revisar este Orden Jurisdiccional la actuación administrativa de que venimos haciendo mención comprobamos que si bien en el Expediente Administrativo aparece el test de personalidad realizado a la hoy actora, no así su valoración técnica, si es que se hizo, ni tampoco el “curriculum vitae” y de la vida laboral de la



opositora. Sí aparecen en el Informe elaborado,- del cual por cierto desconocemos su fecha de realización y si se llevó a cabo antes de declarar “no apta” a la actora en la entrevista realizada, o se realizó después, con ocasión de la interposición del recurso de alzada, y para justificar aquella conclusión -, algunas de las preguntas que en la entrevista fueron formuladas a D^a. [REDACTED] y sus respuestas. Faltan también los criterios cualitativos seguidos para aplicar/valorar cada uno de los factores y/o subfactores investigados ya fueran de socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y/o cualidades profesionales, ni la justificación de los criterios seguidos para la puntuación finalmente otorgada a la actor como consecuencia de la detracción, basada en una valoración de los mismos, de la puntuación inicial.

En efecto, según las Bases de la Convocatoria aplicables, hemos de reiterarlo, para valorar las entrevistas personales debían tomarse en consideración una serie de factores tales como los ya indicados de socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y/o cualidades profesionales, y en el Expediente y documentación remitida a esta Sección solo obra el Informe aludido en el que únicamente se efectúan algunas valoraciones, además meramente genéricas la mayor parte, sin que exista Informe alguno detallado y singularizado sobre los distintos factores a tener en cuenta.

Por otra parte, no existe en el Expediente dato alguno del que deducir la forma en que el Órgano de Selección ha llegado a valorar la “Entrevista Personal” realizada por la recurrente en 50 puntos, al no constar la valoración ni la puntuación asignada a cada uno de los factores y subfactores. Tampoco sabemos las razones por las que la aplicación de esos criterios valorativos condujo a la concreta puntuación y calificación asignada, más allá de la puntuación detráida, y no se dispone de Informe Técnico alguno de personalidad de la hoy recurrente considerado en la tan citada “entrevista personal”.

La prueba de la “entrevista personal” de la Fase de Oposición del proceso selectivo posibilitaba la realización de un test de personalidad y de un cuestionario de información biográfica previos, junto con la presentación de un “curriculum vitae” y de la vida laboral, a fin de ponderar adecuadamente la aptitud y la personalidad del opositor y, en la “entrevista personal” poder indagar determinados factores de su personalidad, a saber, socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales.



De ahí, y para lo que nos ocupa, es importante destacar que al no constar referencia alguna a la valoración del test de personalidad, no constando a este Tribunal elementos negativos, como es el caso de la recurrente, la declaración de falta de aptitud por factores de la personalidad negativos apreciados en la entrevista ha de quedar demostrada de manera rigurosa y más allá de cualquier duda. Y así ha de ser, como puso de manifiesto la ya aludida Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de Enero de 2014 (recurso de casación 3201/2012), “porque la muy grave consecuencia que supone esa exclusión, para quien realizó el enorme esfuerzo de adquirir los conocimientos correspondientes a las primeras pruebas, únicamente cumplirá con el imperativo constitucional de interdicción de la arbitrariedad (artículo 9.3 CE) si está justificada y explicada con ese superior nivel de rigor y exigencia que acaba de apuntarse”.

A la falta de explicación sobre los aspectos de la personalidad valorados negativamente - no existe valoración alguna del test de personalidad que se realizó al hoy actor - se contrapone el Informe Pericial aportado por la recurrente a su instancia junto con su escrito de demanda.

En dicho Informe, al que nos remitimos para evitar inútiles reiteraciones, emitido por las Especialistas en Psicología Clínica D^a. Dolores Herrero Agüero y D^a. Araceli González Martín con fecha 20 de Septiembre de 2021, tras el examen de D^a. [REDACTED] en varias entrevistas personales y la realización a la misma de estudios tales como el Test de Inteligencia Emocional MSCEIT, el Cuestionario de Personalidad Situacional CPS, así como del cuestionario “CompeTea-Evaluación de competencias” (diseñado para evaluar 20 competencias laborales básicas, agrupadas en 5 áreas temáticas y 5 supracompetencias), se describen, minuciosa y detalladamente por cierto, los resultados obtenidos por la hoy actora, la valoración concreta de todos y cada uno de ellos, llegando a la conclusión, tras la distintas entrevistas semiestructuradas llevadas a cabo, las pruebas psicométricas estandarizadas realizadas por la hoy actora, así como el estudio de la documentación aportada por la misma, que no se ha hallado ningún elemento, ni siquiera indicio alguno, que haga predecir un inadecuado desempeño de las características del puesto al que aspira la recurrente como miembro de la Escala Ejecutiva de la Policía Nacional.

Pues bien, a la vista de este Informe, singularmente detallado y motivado insistimos, resultado de la administración de tests y escalas de medición objetivas, cuestión



de la que resulta completamente ayuno el “Informe Técnico de Evaluación” aportado por la Dirección General de la Policía a las actuaciones, valoradas las consideraciones y conclusiones de dicho Informe conforme a las reglas de la sana crítica, y teniendo en cuenta lo genérico y escasamente motivado, pese a su aparente amplitud, de lo expuesto en el Informe técnico elaborado por la Administración y que sirvió de base para que la hoy recurrente no superase la prueba de que se viene haciendo mérito, con su consiguiente exclusión del proceso selectivo al que la misma venía referida, la Sala concluye en la inexistencia de factores negativos de D^a. [REDACTED] no compatibles con el correcto desempeño de funciones policiales, lo que conduce a la anulación de las resoluciones recurridas, veremos a continuación a qué concretos efectos.

En el caso concreto que hoy nos ocupa, insistimos, existe una falta absoluta de explicación sobre los aspectos de la personalidad valorados negativamente - no existe valoración técnica alguna del test de personalidad que se realizó a la hoy actora - apreciándose que el “Informe Técnico de Evaluación” aportado por la Dirección General de la Policía a las actuaciones, es en su mayor parte, por no decir en su totalidad, meramente genérico y escasamente motivado pese a su aparente amplitud y detalle.

El informe aportado por la parte actora junto con su escrito de demanda se fundamenta en los tests realizados a la actora, en definitiva, en unas pruebas objetivas que presentan una validez y fiabilidad demostrada, diseñados específicamente para determinar, en este caso, los posibles trastornos o rasgos disfuncionales de personalidad y cualidades profesionales.

Frente a dicho Informe la entrevista realizada por el Tribunal de la Dirección General de la Policía es una prueba enteramente subjetiva, no reproducible y que puede mostrar diferentes resultados según quien la interprete, al basarse en parámetros única y exclusivamente subjetivos, sin soporte de la más mínima prueba objetiva. No contiene el Informe identificación adecuada y suficiente sobre los instrumentos empleados para poder reconocer que éstos puedan ser válidos y fiables, desconociéndose si las competencias que se investigan han sido cuantificadas y, de ser así, mediante qué procedimiento y de qué forma y manera. Por otra parte, no se hace mención alguna a las técnicas que se han utilizado para asegurar la fiabilidad de los resultados obtenidos. La información recogida en el Informe Técnico no ofrece garantía alguna de que las conclusiones a las que llega se deriven del



análisis de los datos y/o de cuáles de ellos, además, los instrumentos de recogida de información (Cuestionario de información biográfica, Test de personalidad y propia entrevista) se emplean sin justificar su elección en términos de validez y eficacia para los objetivos que con ello se persiguen. En fin, la entrevista personal con la que se evalúa a cada opositor es de tipo abierto y, por tanto, estructuralmente diferente y, dado que se realiza por diferentes Tribunales, se aplica con una metodología diferente en cada ocasión.

La conclusión avanzada es consecuencia de que la Administración, en primer lugar, no ha dado adecuado cumplimiento a la primera de las exigencias a que alude la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de Mayo de 2016 (recurso de casación 1785/2015), consistente en establecer con anterioridad a la entrevista los criterios que se van seguir para apreciar la existencia o no de déficit en cada una de las competencias que serán objeto de evaluación para apreciar la adecuación del candidato al perfil profesional, mediante la expresión de la clase de conducta o respuesta del aspirante que será considerada como expresiva de la posesión o no de cada una de las competencias.

Aunque sí es cierto que el “Informe Técnico de Evaluación de la Entrevista” obrante en el Expediente Administrativo (folios 40 y 60 a 78) detalla las conductas que fueron apreciadas en la prueba para la valoración negativa de los criterios de evaluación de referencia, lo cierto y verdad es que no se explica con un soporte objetivo y con una debida justificación por qué se llega a esos resultados deficitarios, pues lo que se ofrece con dicha finalidad son tan sólo juicios subjetivos y mayormente genéricos que no expresan los criterios que son seguidos para llegar a dicho resultado valorativo de déficit en las competencias correspondientes. Son meras elucubraciones en la medida en que no aparece en el Expediente ningún Informe Técnico Psicológico en el que se refleje la realización y resultados de tests u otras pruebas objetivas, a efectos de una eventual contradicción, ni, en fin, el método utilizado para individualizar los criterios seguidos para valorar a la hoy recurrente.

Resulta sorprendente, amén de una desproporción mayúscula, que de las respuestas dadas a unas preguntas aisladas se puedan deducir los déficits a que se aluden, singularmente un eventual déficit de aptitud de mando, sin tener en cuenta la situación en la que se encontraba la hoy actora, de tensión nerviosa lógicamente, y que por cualquier circunstancia que se nos escapa le costó, en el caso concreto, controlar algo más de lo normal, situación



que desde luego no parece muy infrecuente, y ello por no aludir al hecho, absolutamente normal y habitual, de que un opositor pretenda ofrecer la mejor visión posible de sí mismo en una entrevista de la que puede depender su futuro personal y profesional, dando respuestas supuestamente contradictorias, que se desconocen por cierto, respecto sucesos o preguntas que tampoco se indican con claridad ni suficiencia.

No se comparte, además, que no se valorase en modo alguno la labor de estudio de la oposición realizada por la recurrente que, en verdad, es más bien demostrativa de su capacidad de trabajo, esfuerzo, tesón y constancia para perseguir su objetivo, implicando de forma inequívoca la existencia de una vocación y decisión automotivada de alcanzar dicho objetivo, esto es ser Inspectora de Policía, sin descuidar sus obligaciones principales y primarias, y ello por no decir que algunas de las respuestas dadas por la hoy actora a las preguntas que se detallan, lo que demuestran en verdad es una valoración de unos hechos y un intento de actuar proporcionalmente a la gravedad y situación que advierte de los mismos, máxime cuando algunas de las preguntas formuladas tenían que ver con unas actuaciones y/o situaciones concretas, en un operativo específico, siendo de suponer que debe ser en el Escuela Nacional de Policía donde los aspirantes han de obtener los conocimientos específicos que les ayuden a actuar de forma efectiva y eficaz en su devenir y quehacer profesional, una vez superado el período de formación que obligatoriamente han de llevar a cabo.

CUARTO: Prosiguiendo en el análisis iniciado en el Fundamento precedente ha de traerse a colación la reciente Sentencia de nuestro Tribunal Supremo de 1 de Junio de 2022 (casación 1960/2021), en la que se indica:

“La conclusión que puede extraerse del expediente administrativo y en concreto del informe técnico aportado por el tribunal calificador, es que no se establecen de forma objetiva los criterios o parámetros a valorar para cada uno de los factores que incluye la base de la convocatoria, ni tampoco los subfactores que pueda haber aplicado el tribunal, ni las puntuaciones de cada uno de ellos, su individualización. Tampoco se incluyen las evaluaciones cualitativas seguidas para determinar la calificación con los conceptos de "adecuado" o "no adecuado", o "menos adecuado" que se mencionan en el acta de la sesión de evaluación y calificación de la entrevista. No aparecen por ningún lado los posibles elementos empleados por el órgano de valoración para determinar la puntuación parcial



correspondiente a los factores a valorar y así llegar a la calificación global de la entrevista. Además, no se observa que se haya aplicado al aspirante antes de la entrevista, tal como exigen las bases, ningún test de personalidad -no se indica ninguno-, ni un cuestionario de información biográfica o el currículum vitae que pudiera haber solicitado o aportado el opositor. Es decir, no existen elementos que permitan objetivar la valoración de la entrevista y tener conocimiento de cómo se alcanzó la puntuación dada al aspirante ... y de cómo podía lograrse la puntuación mínima fijada para lograr la calificación de “apto” (60). Se desconoce la puntuación dada por el órgano de valoración a cada uno de los factores que fija la convocatoria (socialización, comunicación, motivación, rasgos de personalidad, rasgos clínicos y cualidades profesionales), la puntuación otorgada al recurrente en cada uno de ellos y, por ello, los puntos que se detraen en los aspectos valorados como “menos adecuados”.

En términos de la propia Sentencia antedicha: “... resulta evidente que no se han respetado en la realización de la entrevista que integraba la tercera prueba del primer ejercicio de la oposición: (i) los principios de publicidad y transparencia de rigen los procesos selectivos, y que exigen que los rasgos o factores a valorar en una prueba como la de autos y su sistema de baremación y corrección, de no figurar en las Bases de la convocatoria, se han de dar a conocer a los participantes en las pruebas selectivas con carácter previo a la realización de la prueba. Las bases de la convocatoria únicamente fijaban los factores a valorar y que la calificación sería “apto” o “no apto”, pero ningún otro elemento de los que se mencionan en la acta de valoración (ii) La obligación de motivación de las resoluciones administrativas y la garantía de interdicción de la arbitrariedad, exigen que la calificación de una prueba en la que se valoran rasgos o factores de personalidad y aptitudes, debe cumplir al menos las exigencias de: (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 de negar la aptitud de un candidato. En este caso fue totalmente incumplido el deber de motivación, que ha de cumplirse en el momento de la decisión administrativa y, en todo caso, al dar respuesta a reclamaciones y recursos previos a la vía jurisdiccional, como medio adecuado para ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva consagrada en el artículo 24.1 de la Constitución Española”.



La prueba de la “entrevista personal”, debemos insistir nuevamente en ello, es una prueba que tiene justificación en tanto en cuanto sus resultados sean complementarios pues persigue una evaluación psicológica, a partir de unas pruebas de personalidad, teniendo, en cierto modo, una función de contraste, que se dirige en función de los resultados obtenidos en los tests de personalidad previamente realizados y sirve para corroborar o ampliar alguna información. Ahora bien, esta prueba no puede erigirse en una prueba autónoma o principal y determinante del proceso selectivo, con carácter eliminatorio tal y como se hizo en el caso analizado. Y no puede convertirse la entrevista personal en una prueba autónoma o principal, decimos, “... porque el proceso selectivo, en lo que hace al esfuerzo exigido al aspirante para superarlo, tiene su principal elemento en las pruebas de conocimientos de la fase de oposición que el recurrente sí superó con éxito. Esto a lo que conduce es a que la exclusión de quien haya superado con éxito esas primeras pruebas, mediante la declaración de no apto en la prueba de entrevista personal, requerirá que, de una manera inequívoca y rigurosa, haya quedado demostrada su falta de adecuación profesional y la concurrencia en su personalidad de factores que revelen que la misma es incompatible con ese correcto desempeño funcional a que antes se ha hecho referencia. Y así ha de ser porque la muy grave consecuencia que supone esa exclusión, para quien realizó el enorme esfuerzo de adquirir los conocimientos correspondientes a las primeras pruebas, únicamente cumplirá con el imperativo constitucional de interdicción de la arbitrariedad (artículo 9.3 CE) si está justificada y explicada con ese superior nivel de rigor y exigencia que acaba de apuntarse”, (así lo señala expresamente la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de Mayo de 2016, dictada en el recurso de casación 1785/2015, a que tantas veces hemos hecho referencia).

QUINTO: Hemos de plantearnos, en este estadio de la argumentación, cuáles han de ser las consecuencias concretas de lo hasta el momento expuesto. Y, como es lógico, la primera cuestión a dilucidar es qué efectos debe tener la declaración de “no apto” contraria a derecho en que hemos concluido.

Las opciones que se ofrecen como alternativas posibles son, eventualmente, dos, una primera avalada por los pronunciamientos de nuestro Tribunal Supremo en Sentencias de 29 de Enero de 2014 (casación 3201/2012) y de 26 de Mayo de 2014 (casación 2075/2013), que permitiría concluir en reconocer el derecho de la recurrente a ser declarada “apta” en la “entrevista personal” de la convocatoria a que vienen referidas las actuaciones, con las demás consecuencias que se expresarán en siguiente Fundamento de Derecho.



La segunda, a la luz de lo resuelto por el propio Alto Tribunal en Sentencia de 1 de Junio de 2022 (casación 1960/2021), comportaría la retroacción de las actuaciones en el procedimiento selectivo respecto de la recurrente al momento inmediatamente anterior a la celebración de la entrevista, a fin de que volviéndose a reunir el órgano calificador, previo establecimiento y publicidad criterios de baremación y de corrección en la forma indicada, se proceda a su repetición y a su posterior calificación, con continuación del proceso selectivo por todos los trámites establecidos en la convocatoria hasta su conclusión en el caso de que fuese declarada apta.

Pues bien, en esta disyuntiva entendemos que la solución adecuada, en el caso concreto y ante la falta/déficit de motivación de la declaración de no apta de la recurrente en la entrevista que hemos analizado, es la declaración de “apta” de la misma en la prueba de referencia, con el aval de la doctrina de nuestro Alto Tribunal a que hemos aludido, y ello porque la conclusión de retroacción de actuaciones se resolvió por el Tribunal Supremo en un supuesto muy singular y particular en el que, en fase probatoria en la instancia, se practicó una prueba admitida por la Sección en la que un psicólogo forense, adscrito a un Servicio de Medicina Legal dependiente de la Administración de Justicia, emitió un Informe en el que valoraba negativamente, en el caso del recurrente en dicho proceso, la adecuación del mismo respecto a factores tales como comunicación, motivación y rasgos de personalidad.

En el supuesto hoy analizado nada de esto existe, por el contrario la única prueba a que acudir es un Informe, aportado a instancias de la recurrente, singularmente detallado y motivado como hemos dicho, resultado de la administración de tests y escalas de medición objetivas, cuestión de la que resulta completamente ayuno el “Informe Técnico de Evaluación” aportado por la Dirección General de la Policía a las actuaciones, que permite concluir a la Sala en la inexistencia de factores negativos de la hoy actora no compatibles con el correcto desempeño de funciones policiales, de ahí que lo procedente sea la declaración de “apta” de la misma en la prueba de referencia.

SEXTO: En el hilo argumental destacado en el Fundamento precedente la estimación del presente recurso debe comportar, como ya avanzamos, reconocer que el derecho de la recurrente es el de ser declarada “apta” en la “entrevista personal” que realizó 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 Ejecutiva, Categoría de Inspector, del Cuerpo Nacional de Policía, convocado por Resolución de 19 de Junio de 2019 (B.O.E. número 154 de 28 de Junio próximo siguiente), y por lo tanto a que se proceda a valorarle los test psicotécnicos que hubiera realizado o, en su defecto y de no haberlos hecho, se proceda a realizar tales tests psicotécnicos, que serán los mismos y se llevaran a cabo junto con y al mismo tiempo que los que realicen los aspirantes-opositores del proceso selectivo inmediato que se esté llevando a cabo o se lleve a cabo tras la fecha de esta Sentencia.

Caso de haber recibido, o recibir en su caso, la puntuación suficiente en los tests psicotécnicos para la adjudicación de una de las plazas convocadas, con la precisión de que esta puntuación vendrá referida a la exigida concretamente en el proceso selectivo a que vienen referidas las presentes actuaciones (el establecimiento de una puntuación mínima para superar estas pruebas resulta avalado por las propias previsiones contenidas en la Base 6.1.3.c) de la Convocatoria, que impide declarar aptos tras las mismas a un número de opositores superior al de las plazas convocadas, obligando a que el número de aprobados tras ellas sea igual al de plazas a convocatoria), tendrá derecho continuar el resto del proceso selectivo hasta su finalización, es decir deberá ser convocada para incorporarse a la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, a fin de llevar a cabo el período práctico de formación de carácter selectivo previsto en la propia Convocatoria de que venimos haciendo mención, comprensivo del correspondiente “Curso de Formación” y del “Módulo de Formación Práctica”.

Entendemos que la puntuación de referencia a superar, y frente a otras posibles alternativas, ha de ser la exigida en la prueba de que se trata en el proceso selectivo convocado por Resolución de 19 de Junio de 2019 y ello, en nuestra opinión, porque es ese proceso selectivo de concurrencia competitiva al que vienen referidas las actuaciones, y es con los opositores en el mismo, con la concreta puntuación que les fue exigida en dicho proceso, con quien competía la hoy actora. Además, esa referencia está en la línea del resto de efectos que deberán seguirse de superarse los meritados tests que, como comprobaremos, irán siempre referidos al mismo proceso selectivo, el convocado en el mes de Junio del año 2019.

La necesidad de realizar los test psicotécnicos correspondientes, caso de no haberlos



realizado ya, es consecuencia del pronunciamiento anulatorio a que se ha llegado en esta Sentencia, considerando la Sección que realizar los mismos tests, caso que así deba ser, junto con y al mismo tiempo que los que realicen los aspirantes-opositores del proceso selectivo inmediato que se esté llevando a cabo o se lleve a cabo tras la fecha de esta Sentencia es una forma de garantizar, en la medida en que ello es posible, que los tests a realizar presenten similares parámetros y criterios de evaluación y formulación que los seguidos en la convocatoria a la que concurrió la hoy actora, y que sean valorados los mismos de una forma análoga.

Caso de superar el período práctico de formación de carácter selectivo previsto en la Convocatoria, la hoy recurrente deberá ser nombrada miembro de la Escala Ejecutiva, Categoría de Inspector, 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.

Ello es consecuencia de lo establecido por nuestro Tribunal Supremo en la ya aludida Sentencia de 27 de Enero de 2022 (casación 8179/2019) en la que, en un proceso selectivo y tras la anulación de una prueba y declarado el derecho de los recurrentes a continuar en dicho proceso, el Alto Tribunal indica que, **“caso de superar los mismos todas las pruebas previstas, se declarará por la Administración el derecho a ser nombrados funcionarios con efectos desde que se produjeron para los que fueron nombrados en su momento”**.

En definitiva, 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 habersele abonado de haber sido designada Inspector de 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 nombrado, habrán de deducirse aquellas otras cantidades que el 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 actora fuera efectivamente nombrado miembro de la Escala Ejecutiva, Inspector, 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.

SÉPTIMO: De conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 139 de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en la redacción que del mismo efectúa la Ley 37/2011, de 10 de Octubre, de Medidas de Agilización Procesal, procede imponer las costas del presente recurso a la parte demandada, pues sus pretensiones han sido totalmente desestimadas y no se aprecian circunstancias que, de contrario, justifiquen su no imposición, si bien, de conformidad con lo dispuesto en el ordinal 4 del propio precepto reseñado, esta imposición de costas se efectúa hasta un máximo de 500 Euros, más el IVA correspondiente, por todos los conceptos comprendidos en ellas, atendiendo a tal efecto a las circunstancias y complejidad del asunto, a la actividad procesal desplegada, y a la dedicación requerida para su desempeño.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación

Por la potestad que nos confiere la Constitución Española

FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador de los Tribunales D. José Javier Freixa Iruela, en nombre y representación de D^a. [REDACTED], contra las resoluciones reflejadas en el Fundamento de Derecho Primero, y en los particulares en el mismo descrito, las cuales, por ser contrarias a derecho en esos concretos particulares, anulamos; al propio tiempo debemos declarar y declaramos que al 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 19 de Junio de 2019 de la Dirección General de la Policía (B.O.E. número 154 de 28 de Junio próximo siguiente), por la que se convocaba oposición libre para cubrir plazas de alumnos de la Escuela Nacional de Policía, de la División de Formación y Perfeccionamiento, aspirantes a ingreso en la Escala Ejecutiva, Categoría de Inspector, del Cuerpo Nacional de Policía, con las consecuencias jurídicas especificadas en el Fundamento de Derecho Sexto de la presente Sentencia; Pronunciamientos por los que habrá de estar y pasar la Administración demandada; Y todo ello con expresa condena en las costas del presente proceso a dicha Administración demandada, hasta un máximo de 500 Euros, más el IVA correspondiente, 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, en la redacción que del mismo efectúa la Disposición Final Tercera de la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de Julio, 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, en la redacción que del mismo efectúa la citada Disposición Final Tercera de la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de Julio (B.O.E. número 174, de 22 de Julio próximo siguiente).

El depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sección, cuenta-expediente nº [REDACTED] (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 [REDACTED] y se consignará el número de cuenta-expediente [REDACTED] 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, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

GABINETE JURÍDICO SUÁREZ-VALDÉS
C/Maestro Ángel Llorca 6 Principal C
Edificio Germania - 28003 Madrid
Tel.: 91 164 99 61
www.suarezvaldes.es



Este documento es una copia auténtica del documento SENTENCIA ESTIMATORIA CON VOTO PARTICULAR firmado electrónicamente por SANTIAGO DE ANDRÉS FUENTES (PON), M^a JESUS MURIEL ALONSO, IGNACIO DEL RIEGO VALLEDOR, MANUEL PONTE FERNANDEZ