



de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal
Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

Calle HISTORIADOR CHABAS, 2 , 46003, València. Tfno.: 963869933, Fax: 963868625, Correo electrónico:
vatse2_val@gva.es

N.I.G.:
Procedimiento: Procedimiento ordinario 2023.

SENTENCIA NÚMERO 2026

Presidente: D^a MARIA JESUS GUIJARRO NADAL
Ponente: D. PABLO DE LA RUBIA COMOS
Magistrados: D^a MARIA JESUS GUIJARRO NADAL . D. ALBERTO MANUEL IBAÑEZ
BARTUAL.

En València, a catorce de julio de dos mil veintiséis.

VISTOS los presentes autos de juicio ordinario núm. 23, promovido por D.
representado por el Sr. Procurador de los Tribunales D. Ramón
Antonio Biforcós Sancho, siendo parte demandada la Dirección General de la
Guardia Civil, representada y defendida por la Abogacía del Estado.

Ha sido ponente el Magistrado D. Pablo de la Rubia Comos, quien expresa el
parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la parte actora se interpuso en fecha
24/03/2023 escrito de impugnación contra la Resolución evacuada por el General
Jefe de Enseñanza de fecha 7 de febrero de 2023, que desestima el recurso de
alzada interpuesto por el actor contra la resolución que le declara no apto al actor en
la entrevista personal practicada, correspondiente a la convocatoria anunciada por
Resolución 160/38262/2022, de 24 de junio (BOE Núm. 154 de fecha 28 de junio de
2022), de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se convocan pruebas
selectivas para el ingreso en los centros docentes de formación, para la incorporación
a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil.

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TÓRTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	1/22



SEGUNDO.- Acordada la incoación de los presentes autos, se les dio el cauce procesal previsto en la Ley Jurisdiccional, habiendo despachado las partes, en momento oportuno y por su orden, los trámites de demanda y contestación, en cuyos escritos, en virtud de los hechos y fundamentos de derecho que constan en los mismos, suplicaron, respectivamente, la anulación del acto impugnado y la desestimación del recurso, en los términos que estimaron conveniente a su derecho.

TERCERO.- La cuantía se fijó como indeterminada. Continuado el proceso por los trámites que aparecen en autos, tras la práctica de prueba propuesta y admitida, se señaló para votación y fallo el día 30/06/2026.

CUARTO.- En la sustanciación de este pleito se han observado las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Resumen de las alegaciones de las partes.

La parte actora alega que a diferencia de lo resuelto en las resoluciones recurridas, el actor resulta completamente apto psicológicamente hablando para su incorporación al Cuerpo de la Guardia Civil.

En primer lugar refiere que en la resolución recurrida se hace referencia a un informe, de fecha 11 de enero de 2023, elaborado por el Comandante del Servicio de Psicología de la Guardia Civil con TIP número J13483A.

Dicho Informe sobre el resultado de la prueba entrevista personal de fecha 11 de enero de 2023 (folios 79-92), es firmado por el Comandante del Servicio de Psicología con TIP número J13483A, no habiendo participado el mismo en modo alguno en dicha entrevista, motivo por el cual, al no existir un soporte audiovisual de la misma y haberse practicado la misma en un formato único e irreproducible, difícilmente podrían el mismo aportar dato alguno sobre la misma, ni sobre la aptitud psicológica de la demandante.

Dicho Informe no debería tenerse en cuenta por el Tribunal, puesto que se elaboró con fecha 11 de enero de 2023, y con motivo de la interposición del recurso de alzada interpuesto por esta parte en fecha 23 de noviembre del 2022 contra el no apto en la entrevista personal, y tal y como refiere la reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla) Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 4ª, Sentencia 14-03-2018, nº 258/2018, rec. 175/2017, únicamente deben tenerse en cuenta los documentos extendidos por el Tribunal de Selección en el

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TORTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	2/22



momento histórico de producirse el proceso selectivo, prescindiendo de los informes emitidos ex post por los evaluadores.

La aplicación estricta del criterio anterior reduciría la tarea al examen de valoración reflejada a la documentación generada durante la entrevista personal, (para ser más exactos: al denominado documento de trabajo de los entrevistadores del Tribunal para la prueba de entrevista personal), expresiva de que la conclusión negativa sobre la adecuación del candidato al perfil profesional de Guardia Civil es el resultado de la competencia en "Adecuación a normas y código de conducta".

Como puede apreciarse con una simple lectura superficial, las conclusiones alcanzadas por los psicólogos resultan de todo punto arbitrarias, contradictorias y en modo alguno pueden las preguntas y respuestas señaladas sustentar las mismas, convirtiéndose el informe evacuado en una suerte de subjetividades concatenadas, sin el menor rigor científico, que pretenden sustentar un pronunciamiento carente de cualquier fundamento técnico y real.

Por otro lado, no se definen con carácter previo a la celebración de la prueba de perfil psicológico, cuales hayan de ser los puntos de corte que haya de superar el entrevistado para superar adecuadamente la prueba en relación con cada rasgo a evaluar y superar, no constando ni los criterios cualitativos ni cuantitativos que deban presidir la prueba.

Tampoco se asignan puntuaciones a cada uno de los factores a analizar, ni de forma individualizada, ni por grupos de factores, ni se valoran las contestaciones calificadas de forma positiva y negativa al actor. Tampoco se acompaña al expediente el necesario guion de preguntas que se debe utilizar como punto de partida en toda entrevista semiestructurada por competencias, para evitar arbitrariedades o subjetividades en los instructores, como las detectadas en el presente caso y para poder asegurar la homogeneidad de la muestra e igualdad de la prueba, ni se aporta relación de cómo se hayan de puntuar las posibles respuestas de los candidatos. Por otro lado, no se nos dice de qué puntuación base parte el actor, ni qué puntos deben detraérsele por cada respuesta que se considera deficitaria, atentando todos estos particulares contra el deber de adecuada motivación del juicio técnico.

Además, los pronunciamientos contenidos en el informe técnico que pretende fundamentar la resolución recurrida carecen de cualquier fundamento técnico y se alejan completamente de la realidad psicológica y competencial del recurrente. No se aporta en el expediente soporte fidedigno del contenido de la entrevista, ni en cuanto a las preguntas formuladas, ni en cuanto a las respuestas del actor. Tampoco se reflejan en la resolución, ni en el informe técnico aportados de contrario de forma literal las preguntas efectuadas al entrevistado, ni las respuestas dadas por la misma, ni se recogen las puntuaciones asignadas a cada una de las respuestas, ni la motivación de dichas puntuaciones, atentando dicho particular contra el deber de adecuada motivación del juicio técnico que compete a la demandada.

En el informe no se indica tampoco por qué motivo se consideran las respuestas inadecuadas, sin aportarse elemento de convicción alguno que pueda sustentar las afirmaciones del entrevistador.

Además, no constan en el expediente definidos ex ante los indicadores de déficit que se reflejan posteriormente en el informe técnico, ni se hace referencia alguna a la variedad de indicadores de déficits que son posibles aplicar, refiriendo en

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TORTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	3/22



el informe técnico como indicadores de déficit “1.B” “1.C”, sin poder saber esta parte de donde proceden dichos indicadores, ni de qué forma o manera se deben calificar, ni cuáles son los anclajes que motivarán una u otra calificación en la competencia. Tampoco se explica en el expediente en qué casos se deberán aplicar esos indicadores de déficit, ni que detracciones se aplicarán en caso de objetivarse los mismos, ni que puntuaciones iniciales o de partida ostenta el aspirante, ni qué puntos se detraen por cada indicador de déficit objetivado, ni de que preguntas y respuestas exactas se deducen dichos déficits en el entrevistado, ni porque motivo.

No consta tampoco que dichos criterios de evaluación y calificación de la prueba se hubieran comunicado a los opositores con carácter previo a la celebración de la prueba, con vulneración del principio de transparencia.

De cuanto antecede se deduce sin ningún género de dudas que las conclusiones alcanzadas por los entrevistadores resultan arbitrarias, infundadas y además radicalmente contrarias a la jurisprudencia de nuestro tribunal supremo sobre la necesaria conformación y motivación del juicio técnico y a los resultados obtenidos por el actor en las pruebas objetivas de personalidad, sobre la que se debe basar la prueba de entrevista. Por otro lado, la demandada ni se aporta ningún otro elemento de juicio, por tanto, no existe elemento de prueba en el que se pueda sustentar la resolución ahora impugnada, ni se aportan las notas de corte empleadas, por lo que adolecería, claramente, de un soporte probatorio suficiente como para resultar susceptible de privar al recurrente de su derecho de acceso a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil.

En cuanto al déficit en la competencia de ADECUACIÓN A NORMAS Y CÓDIGO DE CONDUCTA por la documentación obrante en el expediente administrativo, se acredita la rotunda arbitrariedad de las conclusiones alcanzadas por los entrevistadores en sus tablas de déficits detectados.

Según consta al folio 66 del expediente, el actor obtuvo una puntuación directa de 56 puntos en la competencia de adecuación a las normas, en el test objetivo de personalidad que le efectuaron los asesores del tribunal. Al ser esta una puntuación más que apta en relación con dicha competencia, no solo no se consideró que dicha competencia pudiera resultar deficitaria en dicho test, sino que ni siquiera se consideró un factor a explorar, lo que nos habla bien a las claras de la profunda arbitrariedad de las conclusiones de los entrevistadores.

En el expediente consta la intachable carrera militar del recurrente, en cuya hoja de servicios (obran al folio 61 a 65 del expediente) no consta anotada ni una sola sanción disciplinaria, lo que a buen seguro es un ejemplo claro de adecuación a las férreas normas militares a las que el actor ha estado sometido.

En relación con sanción por los hechos sucedidos en 2020 que el propio demandante transmitió con sinceridad, resulta obligado recordar que las bases de la convocatoria no establecen como requisito que el aspirante no haya sido sancionado, sobre esto únicamente recoge: “no hallarse incurso en algún procedimiento judicial por delito doloso como procesado, investigado judicialmente o acusado con declaración de apertura de juicio oral”, NO siendo ninguna de estas las situaciones del aspirante. Por lo tanto, se están vulnerando las propias bases por parte de los entrevistadores por aplicar un criterio de exclusión no previsto en la convocatoria. Considera que lo contado por el recurrente sobre este tema es un hecho del pasado que no tiene ningún tipo de trascendencia, tergiversando este suceso por parte de

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TORTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	4/22



los entrevistadores.

En cuanto al discurso inconsistente por el recurrente, destaca que en ningún momento el aspirante tuvo un discurso inconsistente, pues el aspirante respondió a todas las preguntas de una manera clara, con una buena expresión verbal, no verbal y paralingüística, buena imagen personal, gestos adecuados, escucha sin interrumpir, vocabulario correcto, tono de voz equilibrado, expresión facial y posición adecuada. El recurrente relato con total claridad lo sucedido cuando la noche del 31 de diciembre de 2020, encontrándose el recurrente en un local nocturno se persona la Guardia Civil para desalojarlo, y en ese momento alguien del local propino un insulto a uno de los guardias civiles, el recurrente en todo momento niega que el hubiera insultado, pero aun así fue sancionado administrativamente.

El recurrente es Militar desde hace 5 años, encontrándose destinado en la Brigada Paracaidista, con una hoja de servicios intachable sin sanciones disciplinarias, y siendo condecorado con el distintivo al Mérito de Operaciones de Mantenimiento de la Paz, y con la Medalla de las Naciones Unidas (aporta con la demanda hoja de servicios completa).

En ningún momento se ve reflejado que los entrevistadores expliquen de algún modo en qué medida lo anteriormente aludido pudiera incidir en la competencia analizada.

En relación con las conclusiones alcanzadas por el Asesor Profesional, con TIP M-96429-Y, cabe señalar en primer lugar que no consta que el mismo sea psicólogo, con lo cual difícilmente sus opiniones podrán ser tenidas en cuenta a la hora de efectuar una evaluación psicológica del recurrente. Nuevamente en el informe no se indica que preguntas concretas se le formulan, ni cuales las respuestas del entrevistado sin aportarse elemento de convicción alguno que pueda sustentar las afirmaciones del entrevistador, cuando la realidad tecnológica actual haría muy sencillo contar con un elemento de valoración y convicción real.

En relación con su informe, se podrían extrapolar idénticas conclusiones de las alcanzadas en relación a las del Psicólogo, por cuanto las observaciones son prácticamente idénticas.

Dichos argumentos constituyen una clara vulneración del derecho que la Constitución reconoce a todos los ciudadanos para el ingreso en la Administración pública, debiendo ajustarse a los principios de mérito y capacidad (artículo 103.3) e igualdad (artículo 23.2), al no motivar más que con cuatro palabras, que en nada definen su personalidad, por qué se ha de excluir a una persona de un proceso de acceso a la función pública.

La aplicación de la doctrina jurisprudencial que cita en su demanda al actual caso litigiosa, le lleva a la conclusión de 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 genéricos que no expresan las expresiones o conductas del demandante de los que son deducidos, ni los criterios que son seguidos para llegar a dicho resultado valorativo de déficit en las competencias.

Dicho de otro modo, la aplicación de esa doctrina jurisprudencial, sobre las exigencias que ha de reunir la motivación que resulta obligada para que pueda considerarse correctamente cumplida, exigía lo siguiente: (a) establecer con anterioridad a la entrevista los criterios que se siguen para apreciar la existencia o no

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TÓRTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	5/22



de déficit en cada una de las competencias que son 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; (b) detallar las concretas respuestas que fueron ofrecidas por el aspirante y las conductas que en él fueron apreciadas en la prueba de la entrevista personal; y (c) explicar por qué esas respuestas y conductas concretamente ponderadas en el aspirante encarnan de manera positiva o negativa los criterios de evaluación que han de aplicarse.

Con el fin de desvirtuar el juicio técnico emitido por el tribunal de selección, aporta un informe pericial emitido por psicólogo industrial.

En dicho informe se señala que, analizados los resultados de la segunda parte de la prueba psicotécnica, el perfil de personalidad, se observan puntuaciones significativas indicadoras de desajuste conductual en los factores, Habilidades sociales y de Comunicación.

Invoca los parámetros objetivos que rigen la consistencia de las pruebas que han sido aplicadas por el psicólogo a D. [REDACTED] y que considera prevalecen sobre la subjetividad de la Entrevista personal, dados los inevitables sesgos y aspectos distorsionadores de la evaluación por parte de los profesionales de la evaluación psicológica mediante esta: generalizaciones, efectos de primacía, de similitud o de contraste y "profecía auto cumplida" entre otros.

Frente a estas limitaciones humanas, alega que las pruebas utilizadas en este caso como base para emitir este informe sí son instrumentos de evaluación psicológica con mayor fiabilidad y validez, ya que constituyen un instrumento sistemático y tipificado.

En base a estas propiedades de las pruebas aplicadas -validez, fiabilidad, índice de sinceridad-, estima que la fortaleza técnica de las mismas, proporcionan un marco objetivo que prevalecería sobre otros métodos de Selección como la entrevista personal que se ha utilizado como instrumento de evaluación psicológica para declarar No apto a D. [REDACTED] ya que considera, de acuerdo a la literatura científica, que la modalidad en que se ha realizado por el tribunal de la oposición no reúne los criterios de validez, fiabilidad ni tipificación suficientes, en base a un inevitable sesgo subjetivo.

Sobre la entrevista personal practicada al demandante, alega el informe pericial aportado por la parte actora que una herramienta de evaluación psicométrica debe aportar información técnica para considerar en una pericial como la que nos ocupa, sus resultados como válidos y fiables.

Esta situación es de una importancia extraordinaria si tenemos en cuenta que, en un proceso de oposición, como es el que nos ocupa, donde se usa una herramienta de evaluación psicométrica deben asegurarse y ser públicos los criterios de calidad exigibles a los instrumentos de evaluación psicológica.

En este caso desconoce el coeficiente de Fiabilidad de la prueba CUPERGC.

En cambio, en la evaluación pericial realizada por el psicólogo aportado por el actor, Sí se han aportado las descripciones técnicas de cada una de las pruebas utilizadas para evaluar a D. [REDACTED] que demuestran que las mismas son fiables, validas y científicamente desarrolladas sin encontrar en ninguna de ellas, desajustes significativos de personalidad.

En el aludido informe pericial se indica que se observan por parte del tribunal

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TÓRTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	6/22



puntuaciones significativas indicadoras de desajuste conductual en los factores de: Habilidades sociales y de Comunicación, medidos a través de la prueba CUPERGC.

Se ha procedido a explorar con pruebas fiables y válidas los rasgos de personalidad que, según la prueba CUPERGC, arrojan desajustes conductuales significativos llegando a las siguientes conclusiones diferentes, pues de acuerdo con las puntuaciones de las pruebas técnicas y acudiendo a los baremos de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, posiciona al candidato por encima de la media, en Habilidades sociales y de Comunicación.

D. [REDACTED] obtiene una puntuación Global en Inteligencia Emocional de 114, lo que le cualifica como "Muy Competente"; en concreto en el Área experiencial (116 – Muy Competente), capacidad de percibir las emociones de uno mismo y de los demás y en el Área estratégica (105 - Competente) como capacidad de comprender y regular las emociones propias y las de los demás y de comprender las emociones en contextos interpersonales.

Por lo tanto, el psicólogo especialista en Recursos Humanos que informa llega a conclusiones opuestas a las obtenidas en la prueba CUPERGC, no encontrando en el perfil de personalidad desajuste conductual en el factor estudiado.

En relación con la entrevista personal realizada en la prueba selectiva, el perito de parte afirma que la fortaleza técnica y naturaleza científica de la entrevista aplicada por el tribunal, como prueba de selección, es carente de toda validez psicométrica, entendida ésta dentro del campo de la psicometría como aquella que hace referencia a la capacidad de un instrumento de medición para cuantificar de forma significativa y adecuada el rasgo para cuya medición ha sido diseñado. Y considera, de acuerdo con la literatura científica, que la modalidad en que se ha realizado por el tribunal de la oposición no reúne los criterios de validez, fiabilidad ni tipificación suficientes, en base a inevitables sesgos subjetivos.

Se indica en el informe que, al no tener soporte audiovisual del desarrollo de la entrevista, ni transcripción literal del contenido, no puede asegurar la objetividad necesaria para un proceso selectivo al desconocer si la entrevista se ha desarrollado cumpliendo los puntos exigidos por una "entrevista conductual estructurada" y que no implique subjetividad o arbitrariedad en sus conclusiones, a saber:

1) las preguntas de la entrevista se desarrollaron a partir de un análisis del puesto de Cabo y/o Guardia de la Guardia Civil.

(2) que se empleó la técnica de los Incidentes Crítico.

(3) si las cuestiones planteadas al candidato se refirieron exclusivamente a conductas en de ese puesto concreto.

(4) si todos los candidatos aspirantes fueron sometidos a las mismas preguntas.

(5) si existían escalas de observación conductual o, en su defecto, escalas de valoración con anclajes conductuales.

(6) si los rasgos o factores a valorar en la prueba y su sistema de baremación y corrección se han dado a dar a conocer a los participantes en las pruebas selectivas con carácter previo a la realización de la prueba.

(7) tampoco conocemos en este momento de informar el material o las fuentes de información sobre las que operó el juicio técnico del Tribunal; los criterios de valoración cualitativa que se utilizaron para emitir el juicio técnico; y la expresión de por qué la aplicación de esos criterios ha conducido al resultado de negar la aptitud

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TORTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	7/22



de [REDACTED]

En resumen, (A) aparentemente no se ha procedido a establecer con anterioridad a la entrevista los criterios que se siguen para apreciar la existencia o no de déficit en cada una de las competencias que son 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; (B) a detallar las respuestas concretas que fueron ofrecidas por el aspirante y las conductas que en él fueron apreciadas en la prueba de la entrevista personal; y (C) a explicar por qué esas respuestas y conductas concretamente ponderadas en el aspirante encarnan de manera positiva o negativa los criterios de evaluación que han de aplicarse.

El perito entiende que es una falta grave en el diseño metodológico de la prueba de Entrevista usada en el proceso selectivo ya que D. [REDACTED] sí superó con éxito las pruebas técnicas a las que se presentó.

La exclusión de quien haya superado con éxito esas primeras pruebas, mediante la declaración de no apto en la prueba de entrevista personal, entiende que requiere 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 futuro como Guardia Civil, máxime si tenemos en cuenta que el candidato ha realizado un gran esfuerzo para adquirir los conocimientos en los que ha resultado apto y el proceso de oposición tiene que garantizar en todo caso la igualdad de oportunidades a todos los candidatos.

La búsqueda de objetividad ha de estar siempre presente en una Oposición como la que nos ocupa, que no deja de ser un procedimiento selectivo en el que varias personas concurren para ocupar uno o más puestos.

Y señala el aludido informe que la fortaleza técnica (psicométrica) y su naturaleza científica de las pruebas aplicadas a D. [REDACTED] por el psicólogo proporcionan un marco objetivo que prevalecería sobre otros métodos de Selección como es la entrevista de selección.

También señala el informe pericial aportado que llega a conclusiones opuestas a las del Tribunal tras la entrevista informativa con el candidato a contrastar y validar con los resultados derivados de la exploración y evaluación realizada con la batería de pruebas psicométricas a las que se sometió a D. [REDACTED]

Continúa diciendo el informe pericial, que de acuerdo con las observaciones del Tribunal:

“(...) se concluye que el déficit observado en “Adecuación a normas y código de conducta” hace improbable que el aspirante sea capaz de regular siempre su conducta en base a las normas y el respecto a los derechos fundamentales, valores democráticos y el marco deontológico profesional basado en los principios básicos de actuación establecidos en las FF.CC.S.E, mermando su capacidad para actuar de acuerdo con la misión, objetivos, necesidades, cultura y valores de la Institución (...)”.

En este sentido señala que el Tribunal no ha tenido en cuenta la Hoja de Servicios como militar del candidato que lleva sirviendo en las FAS desde el año 2017, que ha participado, como queda acreditado en su hoja de servicios, en misiones internacionales en zona de conflicto.

El mejor predictor del rendimiento futuro, es el rendimiento pasado, en este

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TORTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	8/22



sentido, como ya se ha apuntado, el candidato aporta una carta de recomendación del Tte. coronel jefe del Batallón de Zapadores, en la que se recoge literalmente:

"(...) ha dado (el candidato) durante su servicio en el Batallón de Zapadores VI de paracaidistas, sobradas muestras de cualidades y aptitudes, tanto físicas como mentales, magníficas para trabajar solo o en grupo".

Alude también a la Hoja General de Servicios de D. [REDACTED] donde además de no figurar ningún tipo de sanción, aparecen los diferentes distintivos y condecoraciones, concluyendo el informe pericial que a la luz de los resultados e interpretación de las pruebas técnicas, fiables y validas, haciéndose hincapié en aquellos rasgos de personalidad que subyacen a la competencia informada concluye que D. [REDACTED] presenta una correcta adecuación a normas y código de conducta que asegura que el aspirante es capaz de regular siempre su conducta en base a normas y el respeto a los derechos fundamentales básicos de actuación establecidos en las FF.CC.S.E sin merma ninguna de su capacidad para actuar de acuerdo con la misión, objetivos, necesidades, cultura y valores de la institución, lo que le faculta para acceder a los centros docentes de formación para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil.

Al amparo del citado informe, la parte actora alega que ha sido desvirtuada la presunción de veracidad del dictamen del órgano técnico de la Administración, acreditando que el mismo incurre en un manifiesto error material, lo que acreditaría que la resolución impugnada incurre en falta de motivación.

SEGUNDO.- Se estima el recurso contencioso administrativo interpuesto.

La base de la convocatoria 6.1.4 establece:

"6.1.4 Entrevista personal: Consistirá en la evaluación de la capacidad de los aspirantes para adecuarse a las exigencias derivadas del desempeño profesional.

Permitirá valorar que el candidato presenta, en grado adecuado, las competencias y cualidades necesarias para superar el período académico y poder desempeñar los cometidos y responsabilidades que le sean encomendados con su incorporación a la Escala de Cabos y Guardias.

*El Jefe de la Jefatura de Enseñanza establecerá, previamente, los **criterios** que se seguirán para valorar las competencias y cualidades siguientes:*

- I. Adecuación a normas y código de conducta.*
- II. Responsabilidad/ madurez.*
- III. Espíritu de sacrificio y abnegación.*
- IV. Autocontrol.*
- V. Habilidades sociales y de comunicación.*
- VI. Adaptación.*

La prueba de entrevista personal se constituye en prueba independiente del resto.

Con anterioridad a su realización se cumplimentará un cuestionario de información biográfica (BIODATA) el cual no tendrá carácter puntuable, sirviendo, únicamente, como elemento de apoyo para la realización de la misma, del mismo modo que el informe de vida laboral y/o, en el caso del personal militar, Hoja General de Servicios, que se deberán aportar en la fecha de citación para la ejecución de la entrevista.

Los datos obtenidos en la prueba psicotécnica podrán ser utilizados instrumentalmente en la valoración de la entrevista personal. En ningún caso el resultado de la entrevista personal vendrá condicionado o vinculado de modo exclusivo al perfil de personalidad, ya

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TORTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	9/22



que constituye un elemento previo para que el Tribunal pueda orientar, si lo estima conveniente, el contenido de la misma”.

Y la base 8.2 establece:

“8.2 Entrevista personal.

8.2.1 Consistirá en la recogida de información a través del diálogo y los «tests» que consideren pertinentes los entrevistadores. Seguirá un desarrollo semiestructurado.

8.2.2 Para la realización de las entrevistas, y dependiente del Presidente del Tribunal de Selección, se constituirá un órgano de apoyo asesor especialista compuesto por titulados en psicología y por Oficiales o Suboficiales de la Guardia Civil. En la entrevista a cada aspirante debe estar presente, al menos, un psicólogo.

8.2.3 Los miembros del órgano de apoyo que realicen la prueba de entrevista emitirán una propuesta motivada e individualizada de calificación al Tribunal de Selección, quien calificará la Prueba de Entrevista Personal como «apto» o «no apto provisional».

8.2.4 La calificación de «no apto provisional» podrá ser revisada a instancia del interesado, mediante solicitud dirigida al Presidente del Tribunal de Selección en el plazo que determine la Resolución por la que se publique dicha calificación.

8.2.5 Para la realización de las revisiones de las calificaciones se constituirán Juntas de Revisión, dependientes del Presidente del Tribunal de Selección y compuestas por titulados en psicología. En éstas, tras estudiar la documentación generada en las entrevistas personales y oír a los interesados, se emitirán propuestas motivadas e individualizadas para su calificación definitiva por el Tribunal.

8.2.6 Los aspirantes calificados como «no apto provisional» que no soliciten la revisión en el plazo señalado y aquellos que, tras la revisión practicada, vean confirmada dicha calificación, serán definitivamente declarados como «no apto» por el Tribunal de Selección, y excluidos del proceso selectivo.

8.2.7 Las calificaciones de la entrevista personal serán expuestas en el lugar en el que se realice la entrevista y en la dirección de Internet a que se hace referencia en la base 4.11”.

En el presente supuesto, tras la revisión del expediente administrativo, se observa, en los folios 51 y siguientes, el cuestionario de datos biográficos, el informe psicológico en el folio 66 (en el que figura como factores a explorar las “Habilidades sociales), así como las actas de la prueba de entrevista personal en los folios 67 y siguientes, tanto del Asesor Especialista Psicólogo como del Asesor profesional.

En ella se recogen los aspectos a valorar, que son los enunciados en la base 6.1.4 antes citada, constando como deficitario el punto referido a “Adecuación a normas y código de conducta”, siendo la propuesta de calificación (luego confirmada) de “no apto provisional”.

En el folio 68 consta la ficha de “Adecuación a normas y código de conducta” extendida por el Asesor Especialista Psicólogo, constando entre los indicadores de déficit de la memoria técnica, “1.b) Ha tenido problemas con la ley/autoridad por infringir la normativa en vigor” y “1.c) No es sincero en alguna de sus aseveraciones”.

Y en el apartado referido a los “1.2.-RASTROS CONDUCTUALES OBSERVADOS DURANTE LA ENTREVISTA” indica:

“Competencia 1-B

Biodata: Punto 5.11 Indica que ha tenido sanción administrativa por falta de respeto a la autoridad en 2020.

En la entrevista relata que el día 31 de diciembre de 2020 se encontraba en un local de copas con unos amigos, momento en el que entraron 4 efectivos de la guardia civil para

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TORTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	10/22





desalojar parte del local por no cumplir con la normativa del aforo por la covid-19. Describe un insulto que según dice él no profirió, si bien los agentes le atribuyen la frase “qué teniente más gordo”. Refiere que intentó hablar con los agentes posteriormente y que estos no quisieron atenderle.

Se consideran varios aspectos: por una parte la presunción de veracidad de los agentes intervinientes, siendo poco probable que sea sancionado con la duda del agente actuante de que fuera él quien profirió el insulto.

Por otra parte el aspirante reconoce que él era el único militar del grupo, y que en el insulto iba incluido el empleo del guardia civil, apareciendo poco probable el reconocimiento y mención de las divisas por parte de población civil.

Competencia 1-C

Por otra parte durante la entrevista ha mantenido un discurso inconsistente. Al inicio de la misma dice que “Entró la guardia civil para realizar un control rutinario por los aforos por el covid-19 porque el local estaba abarrotado y hubo comentarios de la gente poco adecuados”. En otro momento posterior de la entrevista se le cuestiona cómo se encontraba en un local “abarrotado” con las restricciones legales por la covid-19, cambiando el discurso al decir que “que no éramos tantos, unas 50 personas que no eran muchas para el sitio donde estábamos”. Otra inconsistencia apreciada: en un principio dice que el insulto lo escuchó una vez, para luego decir que fue una cuestión tumultuosa.

Aunque el aspirante niega el insulto por su parte, los indicadores referidos en este informe ponen en cuestión su discurso, apareciendo como insincero y ocultando información, cuestiones incompatibles con la pertenencia a la Guardia Civil”.

Y en el apartado referido a la “1.3.- VALORACIÓN. Explicación de cómo la aplicación de criterios conduce al déficit competencial”, concluye:

“Las conductas observadas durante la entrevista y referidas en el apartado 1.2. confirman la existencia de los déficits competenciales especificados en el apartado 1.1., haciendo improbable que el aspirante sea capaz de regular siempre su conducta en base a las normas y el respeto a los derechos fundamentales, los valores democráticos y el marco deontológico profesional basado en los principios básicos de actuación establecidos en las FF.CC.S.E. mermando su capacidad para actuar de acuerdo con la misión, objetivos, necesidades, cultura y valores de la Institución. Se considera que el aspirante no ha demostrado poseer en el momento actual en grado suficiente la competencia Adecuación a normas y código de conducta no ajustándose al perfil definido como necesario para el buen desempeño de los cometidos y responsabilidades que les serán encomendados con su incorporación a la Escala de Cabos y Guardias (apartado 6.1.4 de la Resolución 160/38262/2022 de 24 de junio). Esta competencia es especialmente deseable en un agente de los FF.CC.S.E., cuya misión fundamental es “garantizar la seguridad pública y asistir a los ciudadanos de forma excelente y cercana, contribuyendo así al bienestar de la sociedad” (Mapa Estratégico de la Guardia Civil) además, según la normativa, la función de velar por el cumplimiento de las leyes demanda que los guardias civiles tengan un absoluto respeto a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico, actuando con integridad y absteniéndose de todo acto de corrupción (sobre el comportamiento exigido a un guardia civil: Artículo 5º de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad; también, Artículos 6 y 7 de la Ley 29/2014 de 28 de noviembre del Régimen de Personal de la Guardia Civil; el Real Decreto 96/2009 sobre las Reales Ordenanzas para las FAS; la Orden General número 9/2012 del mando, disciplina y régimen interior de las Unidades)”.

Y en el folio 70 la ficha de “Adecuación a normas y código de conducta” extendida

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TORTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	11/22



por el Asesor Profesional, que coincide en los “indicadores de déficit” y en la valoración, refiriendo entre los rastros conductuales:

“Refiere haber sido denunciado en un lugar de copas con unos amigos por insultos a un Teniente de la Guardia Civil, por decir “que Teniente mas gordo”.

Refiere haberlo escuchado pero que no lo dijo ninguno de su grupo, siendo significativo el uso del empleo siendo ÉL el único militar presente.

Refiere no haber presentado recurso a la denuncia pese a saber que podía perjudicarle en el futuro, porque sus compañeros no querían.

Dice que se personó en el Puesto para hablar con el Teniente pero que éste no quiso atenderle, citándolo para el día siguiente y ese día no presentándose.

Presenta un discurso inconsistente, con contradicciones, señalando por un lado que el pub estaba abarrotado de gente y posteriormente cuando se le pregunta por su presencia allí en época covid, cambia de discurso y dice que tampoco había tantos y “que cumplía el aforo del covid”.

Dice que el enfado de la gente era por las restricciones covid y que los insultos fueron tumultuarios cuando antes dijo que lo había escuchado una vez.

Se aprecia un discurso preparado que no aporta información relevante”.

Tras solicitar la revisión de la entrevista personal (folio 74 del expediente administrativo), se ratifica la decisión por la Junta de Revisión -folio 74 del expediente administrativo-, e interpuesto recurso de alzada, se emite informe de 11 de enero de 2023, por la Comandante E.F.S. del Servicio de Psicología de la Guardia Civil con TIP J13483A, desestimándose el recurso de alzada interpuesto (folios 93 y siguientes), que es la resolución recurrida en los presentes autos.

Expuestos los referidos antecedentes, la resolución de la cuestión planteada exige partir de la doctrina jurisprudencial existente sobre la motivación de la discrecionalidad técnica, al ser el respeto a esta última por parte de la resolución administrativa impugnada, la cuestión principal a examinar.

Procede remitirse a estos efectos a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 7, de 26 de mayo de 2016, recurso número 1785/2015:

“CUARTO.- El debido análisis de lo suscitado en los motivos de casación aconseja recordar, con carácter previo, la jurisprudencia sobre el significado y ámbito que ha de reconocerse a la llamada doctrina de la discrecionalidad técnica, y sobre las posibilidades que ofrece el control jurisdiccional frente a los actos de calificación especializada en los que se proyecta dicha doctrina, en especial en cuanto al nivel de motivación que les es exigible.

Esa jurisprudencia, procedente de este Tribunal Supremo (TS) y del Tribunal Constitucional (TC), está caracterizada por el permanente esfuerzo de ampliar al máximo y perfeccionar el control jurisdiccional previsto constitucionalmente frente a toda actuación administrativa (artículo 106.1 CE), y sus líneas maestras e hitos evolutivos se pueden resumir en lo que sigue.

1.- La legitimidad de lo que doctrinalmente se conoce como discrecionalidad técnica fue objeto de reconocimiento por la STC 39/1983, de 16 de mayo , que justificó y explicó su alcance respecto al control jurisdiccional con esta declaración:

“Pero no puede olvidarse tampoco que ese control puede encontrar en algunos

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TÓRTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	12/22



casos límites determinados. Así ocurre en cuestiones que han de resolverse por un juicio fundado en elementos de carácter exclusivamente técnico, que sólo puede ser formulado por un órgano especializado de la Administración y que en sí mismo escapa por su propia naturaleza al control jurídico, que es el único que pueden ejercer los órganos jurisdiccionales, y que, naturalmente, deberán ejercerlo en la medida en que el juicio afecte al marco legal en que se encuadra, es decir, sobre las cuestiones de legalidad, (...)"

2.- La jurisprudencia inicial de esta Sala, desde el mismo momento del reconocimiento de esa discrecionalidad técnica, ya se preocupó en señalar unos límites para la misma, que vinieron a consistir en la aplicación también a ella de las técnicas de control que significan los elementos reglados, los hechos determinantes y los principios generales del derecho. Así lo hizo la STS de 5 de octubre de 1989, que se expresa así:

"Los órganos administrativos a quienes corresponde la valoración de las pruebas de acceso a la función pública gozan de un cierto margen de discrecionalidad en la apreciación de las pruebas, que incluso merece la calificación de técnica no revisable jurisdiccionalmente en lo que se refiere a los juicios que la Administración emita acerca de la apreciación de los méritos aportados o ejercicios realizados, pero ello no excluye el que los Tribunales puedan controlar la concurrencia de los límites generales jurídicamente impuestos a la actividad discrecional no técnica de la Administración que se refieren a la competencia del órgano, procedimiento, hechos determinantes, adecuación al fin perseguido y al juego de los principios generales del derecho, entre los que, en estos casos, cobran especial interés los de mérito y capacidad expresamente señalados al efecto por el artículo 103 CE".

3.- La evolución jurisprudencial posterior, en aras de perfeccionar el control jurisdiccional y definir los espacios donde este control puede operar con normalidad, completó y aclaró esos límites inicialmente enunciados mediante la distinción, dentro de la actuación de valoración técnica, entre el "núcleo material de la decisión" y sus "aledaños".

El primero estaría representado por el estricto dictamen o juicio de valor técnico, y los segundos (los aledaños) comprenderían, de un lado, las actividades preparatorias o instrumentales que rodean a ese estricto juicio técnico para hacerlo posible y, de otro, las pautas jurídicas que también son exigibles a dichas actividades.

Esas actividades preparatorias o instrumentales serían las encaminadas a delimitar la materia que vaya a ser objeto de ese juicio técnico, a fijar los criterios de calificación que vayan a ser utilizados y a aplicar individualizadamente dichos criterios a cada uno de los elementos materiales que constituyan el objeto de la valoración; esto es, serían los pasos que resultan necesarios para llegar a la estimación cualitativa finalmente contenida en el estricto juicio técnico.

Y esas pautas jurídicas estarían encarnadas por el derecho a la igualdad de condiciones que asiste a todos los aspirantes, por la necesidad de que el criterio de calificación responda a los principios de mérito y capacidad y por el obligado cumplimiento también del mandato constitucional de interdicción de la arbitrariedad.

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TORTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	13/22



La anterior distinción está presente en la STC 215/1991, de 14 de noviembre , como también en numerosas sentencias de esta Sala (entre otras, en las SsTS de 28 de enero de 1992, recurso 172671990 ; de 11 de diciembre de 1995 recurso 13272/1991 ; 15 de enero de 1996, recurso 7895/1991 ; y 1 de julio de 1996, recurso 7904/1990).

4.- Un punto más en esa línea evolutiva de la jurisprudencia lo representa la necesidad de motivar el juicio técnico.

Como ya se ha puesto de manifiesto, uno de los aledaños de ese juicio técnico está representado por la obligación de cumplir el mandato constitucional (artículo 9.3 CE) de la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos y, en el criterio de este Tribunal Supremo, ese cumplimiento conlleva la necesidad de motivar el juicio cuando así sea solicitado por algún aspirante o cuando sea objeto de impugnación.

Así se expresa STS de 10 de mayo de 2007, recurso 545/2002 :

"(...) Tiene razón el recurso de casación en que la sentencia de instancia no enjuició correctamente la cuestión de fondo que le fue suscitada y en la infracción del artículo 24 de la Constitución que con ese argumento se denuncia.

La doctrina de la discrecionalidad técnica con que la Sala de Zaragoza justifica principalmente su pronunciamiento no ha sido correctamente aplicada; y no lo ha sido porque, en relación a la actuación administrativa para la que se ha hecho esa aplicación, no se ha observado el límite constitucional de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos (artículo 9.3 CE).

Como es bien sabido, dicha 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".

5.- La fase final de la evolución jurisprudencial la constituye la definición de cual 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

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TÓRTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	14/22



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 recientes 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) y sobre convocatorias del Consejo General del Poder Judicial para puestos en sus órganos técnicos (STS de 10 de octubre de 2007, recurso 337/2004)”.

En el presente supuesto la parte actora fundamenta sus alegaciones en una prueba pericial psicológica muy elaborada, invocando en sustancia la inadecuación a derecho de la resolución dictada al amparo de estos argumentos:

A)Aparentemente no se ha procedido a establecer con anterioridad a la entrevista los criterios que se siguen para apreciar la existencia o no de déficit en cada una de las competencias que son 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; (B) a detallar las respuestas concretas que fueron ofrecidas por el aspirante y las conductas que en él fueron apreciadas en la prueba de la entrevista personal; y (C) a explicar por qué esas respuestas y conductas concretamente ponderadas en el aspirante encarnan de manera positiva o negativa los criterios de evaluación que han de aplicarse.

Examinada las alegaciones de las partes, la prueba practicada y el expediente administrativo, esta Sala concluye que procede estimar el recurso interpuesto por las razones que se exponen a continuación.

En lo que se refiere a la cuestión de que no se ha establecido con anterioridad a la entrevista los criterios que se siguen para apreciar la existencia o no de déficit en cada una de las competencias que son 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, se ha de señalar, como dice el informe de 11 de enero de 2023, emitido con anterioridad a la resolución recurrida, que se utilizó el modelo teórico Selección por competencias, utilizando el Tribunal una “Memoria Técnica”, que es confidencial, en la que se basa el manual del entrevistador, y en la que se fijan los criterios a seguir para apreciar la adecuación del aspirante al perfil de competencias. Al amparo del citado Manual, se sigue la misma secuencia de entrevista, y el juicio técnico se fundamenta en los indicadores de déficit a la vista de los rastros conductuales observados, que aparecen recogidas en la Ficha de valoración de competencias deficitarias, en las que aparece un apartado referido a los “indicadores de déficit”, otro referido a los “rastros conductuales” y un último apartado referido a la “valoración”.

Sobre esta misma cuestión se citan dos sentencias de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, pudiendo invocarse a título de ejemplo la dictada por la Sección 6, de 23 de abril de 2021, número de recurso 562/2019, y que dice (el subrayado es nuestro):

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TORTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	15/22



"En lo atinente a la calificación de la entrevista personal, la propia naturaleza de la misma conlleva que el control jurisdiccional sobre sus resultados, en los términos de la citada STS de 29 de enero de 2014, deba versar sobre el objeto de valoración de la misma (si recae sobre la suficiencia de los conocimientos exigidos en el programa o bien sobre las aptitudes para el ejercicio concreto de la función o cargo); sobre el modo y exteriorización del proceso mediante el que el Tribunal calificador llega a sus conclusiones en el supuesto concreto y, finalmente, sobre si la información suministrada al recurrente sobre el desempeño y resultados de la entrevista es suficiente como para permitirle articular eficientemente su defensa jurisdiccional.

En este sentido, y cual ya señalamos en sentencia de 25.03.19(PO 38/18 -ROJ 2384-):

"TERCERO .- En lo atinente a la confidencialidad y posibilidad de puesta a disposición de los candidatos de la Memoria Técnica aprobada por el General Jefe de Enseñanza, es éste un catálogo de criterios e indicadores que se erige en el manual del entrevistador, con el fin de dotar de homogeneidad y armonizar los criterios a seguir en las entrevistas personales, con vistas a cohesionar la necesaria discrecionalidad con la exigencia de coordinación del art. 103 CE Legislación citada CE art. 103 y la evitación de discriminaciones o desigualdades. De tal modo, poner a disposición de los candidatos la guía de criterios de calificación y superación de la entrevista personal equivaldría a poner a disposición de candidatos y preparadores las soluciones a las preguntas de un examen, conculcando con ello la eficacia de los principios constitucionales de mérito y capacidad. Sin que tal omisión de publicación del Manual del entrevistador conlleve lesión de los principios de defensa o uso de los medios de prueba pertinentes para la defensa, no solo por evidente lógica, sino porque la Base 6.2.4., no impugnada en cuanto a su contenido formal, es clara cuando habla de que los criterios de valoración, a ser establecidos por el general Jefe de la Jefatura de Enseñanza con carácter previo a la celebración de las entrevistas, estarán destinados a "ser seguidos" por los valoradores que, por ello, se erigen en sus destinatarios únicos".

En el caso que nos ocupa, y del examen de la demanda, en relación con las bases de la convocatoria y documentación administrativa recibida sobre el desarrollo y resultados de la entrevista personal se deduce, en primer lugar, que el objeto esencial de la misma, en los términos de la base 6.2.3, era el contraste de las pruebas psicotécnicas (dirigidas a su vez a evaluar la capacidad de los candidatos para adecuarse a las exigencias tanto académicas como profesionales) y la valoración sobre si el candidato presentaba las competencias y cualidades necesarias para el buen desempeño de sus eventuales cometidos futuros como Cabo de la Guardia Civil. Así, las bases especifican que se evaluarán las competencias de valores institucionales (i.e., empatía de los candidatos con los valores del Cuerpo de la Guardia Civil, basado en la sujeción jerárquica), adecuación a las normas (capacidad de conducirse en entornos sujetos a una relación de sujeción especial cualificada expresamente como de disciplina militar); responsabilidad/madurez; motivación, autocontrol y habilidades sociales y de comunicación. Todo ello, en una entrevista a desarrollar metodológicamente a través del diálogo, siguiendo un desarrollo semiestructurado y otras pruebas para valorar motivos, rasgos, actitudes, valores, aptitudes y habilidades subyacentes a las competencias descritas.

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TORTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	16/22



En suma, la entrevista personal, dentro del marco de las competencias transcritas, busca determinar si en cada candidato concurren en medida bastante motivos, rasgos, actitudes, valores, aptitudes y habilidades que traduzcan dichas competencias, cuestión ésta que, empero, precisa específicamente de un útil de selección como la entrevista personal que, precisamente por su potencial y versatilidad in situ, sirven para abundar inmediatamente en los extremos y cualidades que puedan ofrecer dudas, revelándose, así, el útil de selección más apto para dicho fin concreto. Máxime en supuestos como el que nos ocupa, en que no hay una sino hasta dos entrevistas personales (grupal e individual), cuyos resultados son cohonestados en el momento de la evaluación.

Es precisamente tal versatilidad la que hace complejo su control jurisdiccional, si bien la propia claridad y rigor de las concretas bases en lo atinente a sendos diseño y objeto de la entrevista personal permite desde el primer momento descartar el factor académico -ya acreditado en la prueba de conocimientos- como pauta de éxito de la misma. Son así una serie de cualidades inherentes a los citados rasgos de resolución y respeto a valores lo que se busca y que, en el caso presente, son debidamente examinados en la alzada administrativa ya reseñada.

En suma, queda claro el objeto de valoración de la entrevista, estando dirigido a la identificación de la presencia y entidad de las cualidades esenciales que deben reunir los Cabos del Cuerpo de la Guardia Civil.

Del mismo modo, el resultado global de "no apto" viene justificado por la no concurrencia cualitativa de una serie de aptitudes debidamente individualizadas y cualificadas por separado en los Fundamentos 6º y 7º de la alzada (aptitudes que resultaron deficientes: Valores institucionales), habiendo sido la información suministrada suficiente para permitir al recurrente articular eficientemente su defensa jurisdiccional, mediante las pruebas más adecuadas para desvirtuar tales resultados, siendo así que la prueba articulada en contrario en autos no desvirtúa en modo alguno lo anterior.

En concreto se menciona en las valoraciones realizadas por los diversos profesionales intervinientes (folios 58, 60,62,63 e informe de 27.05.19, obrante a los folios 64 a 69 del mismo) la concurrencia de un elevado absentismo, reflejado en informe sobre absentismo de 27.03.19 (folio 63), lo que motiva con suficiencia la calificación acordada, debidamente revisada en el procedimiento y confirmada razonadamente en alzada, previo dicho informe de 27.05.19.

Tampoco el hecho de haber superado la entrevista personal en prueba posterior resulta suficiente para resolver de otra manera, al tratarse de un examen por medio de entrevista realizado en un momento y circunstancias determinadas, con contenido asimismo diferente, lo que puede llevar a resultados disímiles, cual aquí acontecería.

Es por todo ello expresado con concisión que procede confirmar los actos recurridos y no atender al recurso interpuesto”.

Concluida la adecuación a derecho del método empleado, procede examinar la alegación consistente en que la entrevista ha de detallar las respuestas concretas

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TORTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	17/22



que fueron ofrecidas por el aspirante y las conductas que en él fueron apreciadas en la prueba de la entrevista personal, y explicar por qué esas respuestas y conductas concretamente ponderadas en el aspirante encarnan de manera positiva o negativa los criterios de evaluación que han de aplicarse, siendo este el motivo por el que esta Sala entiende que procede estimar el recurso interpuesto.

En el presente supuesto, de la ficha de *"Adecuación a normas y código de conducta"* extendida tanto por el Asesor Especialista Psicólogo, como por el Asesor Profesional, se desprende que la valoración se realizó por medio de una entrevista que se desarrolló metodológicamente a través del diálogo, y en el que constan de forma expresa las respuestas y el relato de los hechos por parte del aspirante (utilizando incluso el entrecomillado), con la consiguiente valoración realizada por ambos Asesores, y que justifican para la Administración por qué esas respuestas y conductas concretamente ponderadas en el aspirante encarnan de manera positiva o negativa los criterios de evaluación que han de aplicarse, cuando señala, por ejemplo, el Asesor Especialista Psicólogo:

"Las conductas observadas durante la entrevista y referidas en el apartado 1.2. confirman la existencia de los déficits competenciales especificados en el apartado 1.1., haciendo improbable que el aspirante sea capaz de regular siempre su conducta en base a las normas y el respeto a los derechos fundamentales, los valores democráticos y el marco deontológico profesional basado en los principios básicos de actuación establecidos en las FF.CC.S.E. (...)".

No obstante lo expuesto, en vista del diálogo entablado y las repuestas dadas durante el mismo por parte del actor, la Sala considera que se debe diferenciar aquí entre lo que son los comportamientos objetivos utilizados para valorar una conducta a nivel psicológico (en relación con la aptitud de esta naturaleza para el puesto al que se aspira) y esta última valoración, de modo que no podemos tomar aquí el mero hecho de incurrir comportamientos contrarios a la ley o recibir sanciones administrativas por sí mismo como excluyente del proceso selectivo, sino que para ello deben ser conductas determinantes de un perfil psicológico inadecuado y quedar así razonado y motivado por los profesionales correspondientes.

En el caso que examinamos, la citada valoración psicológica tanto en la entrevista como en el informe de alzada se limita a señalar objetivamente tales comportamientos (que en este caso todo gira en torno a un hecho aislado en la vida profesional del recurrente, ocurrido hace más de dos años a la fecha de la resolución) y asignarles una valoración negativa, sin que ello se justifique o fundamente de una forma objetiva en atención a parámetros de la ciencia de la psicología, sino meramente de forma subjetiva, no diferente a la que pudiera emplear un profano en la materia. Todavía más, cuando se efectúa nada menos que una predicción de incumplimiento futuro de normas en sus cometidos como miembro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, con base en un incumplimiento pasado espontáneamente manifestado y que data de dos años antes. En estas condiciones, no siendo la circunstancia objetiva señalada en sí misma excluyente del proceso selectivo, tampoco podemos asumir que su mera existencia sea automáticamente determinante de falta de aptitud psicológica, sin que así se justifique de forma motivada y apoyada en la ciencia correspondiente, y sin que la falta de sinceridad invocada pueda ser así considerada, al basarse únicamente en la modificación de unos datos concretos referidos al contexto en el que se produjo el hecho sancionado.

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TORTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	18/22



En consecuencia, se estima el recurso contencioso administrativo interpuesto, anulando el acto administrativo impugnado, declarando al recurrente como apto en la prueba de entrevista personal, de la convocatoria anunciada mediante Resolución 160/38262/2022, de 24 de junio, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en los centros docentes de formación, para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil, continuándose con el procedimiento establecido en las bases de la convocatoria, con los efectos administrativos y económicos que pudieran corresponder.

TERCERO.- Costas

Procede en consecuencia la estimación del presente recurso, imponiéndose las costas a la parte demandada, con limitación de los honorarios del Letrado por todos los conceptos a la cantidad de 1.500 € -ex artículo 139 de la LJCA-.

Vistos los preceptos legales citados, concordantes y de general aplicación

FALLAMOS

1º **ESTIMAR** el recurso contencioso administrativo interpuesto por D. [REDACTED] representado por el Sr. Procurador de los Tribunales D. Ramón Antonio Biforcós Sancho, contra la Resolución evacuada por el General Jefe de Enseñanza de fecha 7 de febrero de 2023, que desestima el recurso de alzada interpuesto por el actor contra la resolución que le declara no apto al actor en la entrevista personal practicada, correspondiente a la convocatoria anunciada por Resolución 160/38262/2022, de 24 de junio (BOE Núm. 154 de fecha 28 de junio de 2022), de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en los centros docentes de formación, para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil, **anulando** la resolución recurrida, **declarando al recurrente como apto en la prueba de entrevista personal**, de la convocatoria anunciada mediante Resolución 160/38262/2022, de 24 de junio, de la Dirección General de la Guardia Civil, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en los centros docentes de formación, para la incorporación a la Escala de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil, continuándose con el procedimiento establecido en las bases de la convocatoria, con los efectos

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TORTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	19/22



administrativos y económicos que pudieran corresponder.

2º IMPONER las costas a la parte demandada, con limitación de los honorarios del Letrado por todos los conceptos a la cantidad de 1.500 €.

Esta Sentencia no es firme y contra ella cabe, conforme a lo establecido en los artículos 86 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, recurso de casación ante la Sala 3ª del Tribunal Supremo. Dicho recurso deberá prepararse ante esta Sección en el plazo de treinta días a contar desde el siguiente al de su notificación, debiendo tenerse en cuenta respecto del escrito de preparación de los que se planteen ante la Sala 3ª del Tribunal Supremo los criterios orientadores previstos en el Apartado III del Acuerdo de 20 de abril de 2016 de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, sobre la extensión máxima y otras condiciones extrínsecas de los escritos procesales referidos al Recurso de Casación ante la Sala Tercera del Tribunal Supremo (BOE número 162 de 6 de julio de 2016).

Así por esta nuestra Sentencia, de la que se unirá certificación a los autos, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN. - La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente de la misma, estando constituido el

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4 Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.				
FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TÓRTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	20/22
				



Tribunal en audiencia pública, de lo que, como Letrada de la Administración de Justicia de éste, doy fe.

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



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.

Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR	ALBERTO MANUEL IBAÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TÓRTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4	PÁGINA	21/22



Código Seguro de verificación ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4.
Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección <https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=ES411J00000828-YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4>
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.

FIRMADO POR		ALBERTO MANUEL IBÁÑEZ BARTUAL ANA MARIA PÉREZ TÓRTOLA PABLO DE LA RUBIA COMOS MARIA JESUS GUIJARRO NADAL MARIA ALFONSO SEIJAS RODRIGUEZ		FECHA HORA	15/07/2026 10:22:28
ID.FIRMA	idFirma	ES411J00000828- YQB1X3PAHB8KY738TEL571DU1PTEL571DU1PUFF4		PÁGINA	22/22
					