

**INFORME A PUBLICAR
(48h antes)**

PSICO-ARNAL S.L.
NIF: B 56848062

Telefono: 670.233.697
Correo: psico.arnal@gmail.com

PSICO-ARNAL SL, con NIF **B56848062**, teléfono **670.233.697** y domicilio en Plaza Crespins, nº 4 de Valencia, Código Postal 46003 y cuenta de correo electrónico habilitada a efecto de notificaciones **psico.arnal@gmail.com**.

-En relación con el servicio de asesoramiento al Órgano Técnico de Selección en las pruebas selectivas psicotécnicas administradas en el proceso de selección convocado por el Ayuntamiento de SAAN JAVIER, para proveer en propiedad 21 plazas vacantes de AGENTES de la Policía Local, con inicio de las pruebas psicotécnicas en fecha 13 de diciembre de 2025, de conformidad con la Oferta de Empleo Público y con arreglo a las Bases de la convocatoria.

Bases específicas publicadas en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, número 174 de fecha 30 de julio de 2025, mediante la convocatoria publicada en el Boletín Oficial del Estado número 211, de 2 de septiembre de 2025

INFORMA

- Que actuará como **titular** del proceso el colegiado D. Juan Ramón ARNAL PEIRO CV 06758.
- Y, en su caso, podrán intervenir **colaboradores** o posibles suplentes.
- Que el colegiado **titular**, hace las siguientes recomendaciones:

RECOMENDACIONES al OTS:

Recomendaciones del Colegiado CV 06758, relacionadas con la doctrina del Tribunal Supremo, (*[ROJ STS 233/2022](#) y [STS 2126/2022](#)*)

En relación con la información que debe darse a los aspirantes con carácter previo a la realización de las pruebas psicotécnicas.

1º) que la respuesta a las cuestiones de interés casacional es la siguiente:

Primera: las exigencias derivadas de los principios de publicidad y transparencia imponen que, en una prueba proceso de provisión de puestos, el perfil profesigráfico que define los rasgos o factores a valorar en una prueba psicotécnica, 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.

Pruebas Psicotécnicas

Proceso selectivo AGENTES de la Policía Local

NORMAS PARA SU REALIZACIÓN, CARACTERÍSTICAS Y DURACIÓN DE LAS PRUEBAS

Se recomienda que el OTS, acuerde la publicación, con carácter previo a la realización de la prueba, de las siguientes características del contenido del Ejercicio y las Normas para su realización.

Se recomienda que la publicación se haga a través de medio electrónico, página o tablón anuncios del Ayuntamiento, con una antelación de 48 horas.

Esta publicación de NORMAS, es orientativa y serán aprobados de forma definitiva el día del examen, tras la sesión de constitución del tribunal y la aprobación del **informe previo** que presente el colegiado psicólogo.

Tal y como figura en el punto 3.3 de este informe, los criterios definitivos aprobados por el OTS, serán dados a conocer a los opositores con carácter previo a la realización de las pruebas.

El órgano técnico de selección (OTS) del proceso selectivo, en reunión de fecha 09 de diciembre de 2025, ha aprobado convocar a las personas aspirantes de la oposición de referencia, para la realización del Ejercicio correspondiente a las Pruebas Aptitudinales y de Personalidad que tendrán lugar **el día 13 de diciembre de 2025**, en el Polideportivo Municipal de San Javier (Pabellón Auxiliar); la letra que marcará el orden de llamamiento de los aspirantes será la letra “U” de conformidad con Resolución de 28 de julio de 2025 de la Secretaria de Estado de Función Pública (BOE 184, de 1 de agosto 2025) siendo el orden de llamamiento el siguiente:

1º.- A las 9:00 H.: Aquellos aspirantes con apellidos comprendido desde **VALERA GIL, FRANCISCO** hasta **JIMÉNEZ VALERA FRANCISCO**.

2.- A las 12:00 H.: Aquellos aspirantes con apellidos comprendido desde **JODAR SOTO, MARÍA** hasta **TUTOR ANDÚGAR FRANCISCO JAVIER**.

- Que se acuerda por unanimidad publicar las siguientes características del contenido del Ejercicio y las Normas para su realización:

(Anuncio publicado en Tablón de Anuncios o Sede Electrónica del Ayuntamiento en fecha 11 de diciembre de 2025).

1.-NORMAS PARA EL DESARROLLO DE LAS PRUEBAS

1. El llamamiento será único y se iniciará a la hora indicada del día citado, debiendo las personas opositoras estar con la suficiente antelación en el lugar establecido. La no comparecencia en el día, lugar y hora indicados supone que la persona opositora decae en su derecho a continuar en el proceso selectivo.
2. La identidad se acreditará con DNI, carnet de conducir o pasaporte.
3. Sobre las mesas sólo podrán estar bolígrafos de tinta azul y el documento acreditativo de la identidad, siendo obligación de la persona opositora ir provista de este material y sin que se pueda llevar ningún tipo de documentación (manuales, libros, apuntes...)
4. El teléfono móvil o cualquier otro tipo de dispositivo electrónico deberá permanecer apagado en todo momento desde la entrada al edificio siendo causa de expulsión del proceso selectivo en caso contrario.
5. Una vez que las personas aspirantes se encuentren en el interior del aula, no se permitirá hacer uso de los aseos y no se podrá abandonar la sala hasta la conclusión íntegra de las pruebas que integran el Tercer Ejercicio de la oposición.
6. La corrección de las pruebas se realizará de forma anónima sin conocer la identidad de las personas opositoras por lo que, una vez finalizadas las pruebas, cada persona aspirante, siguiendo las instrucciones que se den por el personal del aula, entregará sus hojas de respuestas y cabeceras, que se guardarán en sobres diferenciados. El sobre que contenga las cabeceras será custodiado por el órgano de selección hasta que se haya emitido el informe de resultados por la persona especialista en psicología que realiza las pruebas y se procederá, en acto público, a la apertura del citado sobre y a la unión de cabeceras.
7. En ninguno de los documentos que constituyan las pruebas del Ejercicio se podrá realizar ningún tipo de marca, firma o señal, distinta de las admitidas, que permita su identificación e invalide el anonimato en su corrección. En caso contrario, las pruebas quedarán anuladas y, la persona opositora, excluida del presente proceso selectivo.
8. La estancia en el edificio será tan sólo para la realización de la prueba, por lo que una vez concluida, deberá abandonarse inmediatamente.
9. Si alguna de las personas necesitara un justificante de asistencia lo pondrá en conocimiento del responsable del aula entregando su DNI a fin de que le sea confeccionado por el procedimiento que considere el tribunal.

2.-CARACTERÍSTICAS DEL CONTENIDO DE LAS PRUEBAS

2.1.- Perfil profesional que define los rasgos y factores a valorar.

1.- Descripción de los factores a medir en el proceso de selección:

a.- Aptitudes mentales: (Primera parte. Pruebas de aptitud psicotécnica)

♣ Razonamiento verbal. Constituye una medida de la aptitud para comprender conceptos expresados a través de la palabra. Aprecia más la capacidad para abstraer, generalizar y pensar de modo constructivo. Constituye un valioso índice del nivel ocupacional a que un sujeto puede aspirar, puesto que en muchas tareas existe relación positiva entre el nivel de responsabilidad que tienen asignado y el grado de profundidad con que deben ser comprendidas las ideas expresadas verbalmente.

♣ Razonamiento abstracto. Intenta apreciar la agilidad mental con formas no verbales, puesto que la habilidad para razonar con palabras no es idéntica a la habilidad para razonar con figuras, el test de razonamiento abstracto no sustituye adecuadamente al razonamiento verbal, pero puede servir como elemento de confrontación.

♣ Rapidez y precisión perceptiva. Es un análisis rápido de situaciones complejas, ideado para medir la rapidez de respuestas en tareas de tipo perceptivo.

♣ Atención numérica. Es una prueba que exige una gran concentración y resistencia a la monotonía. En consecuencia, este instrumento puede apreciar la aptitud o capacidad para concentrarse en tareas cuya principal característica es la rapidez perceptiva, junto con la atención continuada.

♣ Inteligencia general y Agilidad mental. Capacidad para comprender situaciones, las relaciones que existen entre ellas, poder captar las estructuras de dichas relaciones y tener un método sistemático de razonamiento.

♣ Memoria. Capacidad para recordar situaciones a través de los sentidos y su almacenamiento en la memoria para uso posterior.

b.- Actitudes, Personalidad: (Segunda parte. Prueba de personalidad y entrevista)

♣ Sentido de la disciplina y de la autoridad. - Conformidad ante las normas y demandas de sus superiores. Persona que suele ser sobria y digna de confianza, así como dominada por el sentido del deber, perseverante, responsable y organizada.

♣ Sentido de la iniciativa. - Persona no inhibida, dispuesta a intentar nuevas cosas, puede soportar sin fatiga las vicisitudes del trato con la gente y las situaciones emocionales abrumadoras.

♣ Seguridad en sí mismo. Firmeza personal. - Capacidad práctica y realista. La confianza en sí mismo y su capacidad para tratar con cosas es madura y poco ansiosa, es flexible y segura.

♣ Desarrollo de conductas cooperativas. - Capacidad de integración en el grupo. Grado en que las personas se ayudan entre si y se muestran amables y cooperativas con los compañeros. Persona adaptable, animosa, interesada por los demás. Buena colaboradora con el trabajo en grupo.

♣ Autocontrol de los impulsos y emociones. - Persona con mucho control de sus emociones y de su conducta en general. Cuidadosa y abierta a lo social. Evidencia lo que comúnmente se conoce como “respeto a si mismo”, tiene en cuenta la reputación social.

♣ Serenidad- Persona sosegada, relajada y tranquila.

♣ Capacidad empática y de manejo de la relación interpersonal. - Persona socialmente desenvuelta, no inhibida, con buena capacidad para lograr y mantener contactos personales.

♣ Neutralidad efectiva en el ejercicio profesional. - Persona responsable y organizada, sus metas se encuentran dentro de la normativa social. Hace lo que socialmente es correcto, siguiendo estrictamente las normas; haciendo lo que es aceptado e idóneo.

♣ Capacidad de automotivación- Capacidad de sentirse satisfecho en lo referente a su ocupación. Grado en que una persona se preocupa por su actividad y se entrega a ella.

A la vista de las pruebas, se realizará un análisis global de la estructura de la personalidad, y una entrevista a fin de constatar si el opositor se ajusta al perfil establecido.

2- Documentación utilizada:

- Cuestionario Aptitudinal, que tiene como objeto principal, asegurar que el candidato muestra la competencia suficiente en aptitudes mentales necesarias para desempeñar el puesto de trabajo. Mide la capacidad de comprender conceptos, agilidad mental, análisis de situaciones complejas, rapidez en toma de decisiones, la relación de una situación con otras pasadas y captar las estructuras similares.

Para la medición de las aptitudes se empleará un cuestionario de 5 pruebas:

1. **Prueba de comprensión verbal**, que determinara la capacidad del sujeto para comprender ideas y expresarlas con palabra. Habilidades necesarias para el éxito de las relaciones profesionales.
2. **Prueba de concepción espacial**, que evalúa la capacidad del sujeto de concebir objetos en dos o tres dimensiones. Es necesaria esta aptitud para la lectura y confección de planos de emergencias y zonas de accidentes, así como su correcta interpretación.
3. **Prueba de razonamiento**, que implican la capacidad de resolver problemas lógicos, prever y planear. implica dos capacidades diferentes. UNA inductiva: la capacidad para inferir de los casos particulares la norma general, y OTRA deductiva: la capacidad para extraer de las premisas la conclusión lógica.
4. **Prueba numérica**, para valorar la capacidad de manejar números, de resolver rápidamente y con agilidad mental problemas cuantitativos.

5. **Prueba de memoria y fluidez verbal**, como la capacidad de recordar palabras y reflejarlas rápidamente ordenadas y con prontitud. Esta habilidad es un ejercicio de memoria importante para hablar en público y resolver actuaciones por medio de la palabra.
- **Cuestionario de Personalidad y Biodatos** que tiene como objeto principal delimitar los rasgos más consistentes y las tendencias comportamentales del sujeto en las distintas situaciones y contextos de la vida. Como en todo test, la validez de los resultados dependerá de que se haya aplicado de forma adecuada. Además, esta prueba, por tratarse de un cuestionario de autoinforme en el que los resultados se obtienen a partir de las respuestas dadas por el propio examinando, la validez de las conclusiones dependerá en gran medida de la sinceridad, la deseabilidad social y el control con los que se haya contestado a la prueba.

En este análisis global de la estructura de la personalidad, se estudian estructuras excluyentes del perfil idóneo del tipo:

- 1- dificultades para controlar sus reacciones o sentir nerviosismo y mostrar signos de ansiedad.
- 2- mostrar sentimientos de inferioridad e inseguridad que le hacen cuestionarse sus propias capacidades.
- 3- inseguridades e indecisiones, que merman su eficacia en situaciones sociales o ante retos más complicados.
- 4- falta de toma de decisiones e incapacidad de defender sus puntos de vista y sus iniciativas, sin contemplar que en ocasiones es necesario ceder en pos del interés del colectivo.
- 5- no es consciente de ser una persona independiente, que confía firmemente en su criterio y trata de imponerlo, lo que puede provocar que los demás le perciban como una persona dominante y en cierto modo intolerante.
- 6- presentar un comportamiento que puede ser desafiante e incluso antisocial por lo que no sería raro que protagonizara enfrentamientos con otras personas o con instituciones por sus dificultades para adaptarse a las pautas y usos sociales.
- 7- problemas con el manejo de las pequeñas frustraciones que presenta la vida y reacciona inadecuadamente ante ellos. Y le cuesta tolerar los defectos de los demás.
- 8- escasa desenvoltura en situaciones más complejas o conflictivas, en las que es posible que tenga más dificultades para sentirse cómodo o lograr los objetivos que se había propuesto.
- 9- en ocasiones puede costarle algo adaptarse a las situaciones cambiantes en las que deba reaccionar con rapidez poniendo en marcha todos sus recursos, como en los procesos de negociación.
- 10- baja capacidad para actuar de forma responsable, seria, cumplidora de su deber, de sus obligaciones y de su trabajo, no sentir el liderazgo, cuando se trabaja en equipo, no pugnar por organizar el trabajo de los demás y fijar los objetivos.

2.2.- Criterios orientativos de valoración y corrección.

a.- *Aptitudes mentales: (Primera parte. Pruebas de aptitud psicotécnica)*

- De los factores aptitudinales (AI): han de superarse los cinco propuestos.

- **Que** las pruebas seleccionadas para realizar la evaluación estudian la significación de los factores siguientes: V. Capacidad para comprender y expresar ideas con palabras; E. Capacidad para imaginar y concebir objetos en dos y tres dimensiones; R. Capacidad para resolver problemas lógicos, comprender y planear; N. Capacidad para manejar números y conceptos cuantitativos; F. Capacidad de memoria visual y capacidad para hablar y escribir sin dificultad.

- **Que** se acuerdan por el OTS los siguientes baremos:

	V	E	R	N	F
Nº MÍNIMO DE ACIERTOS	40	35	25	40	55
<i>Tiempo en minutos</i>	4'	5'	6'	6'	5'

Las pruebas seleccionadas para realizar la evaluación estudian la significación de los factores siguientes:

V. Capacidad para comprender y expresar ideas con palabras;

E. Capacidad para imaginar y concebir objetos en dos y tres dimensiones;

R. Capacidad para resolver problemas lógicos, comprender y planear;

N. Capacidad para manejar números y conceptos cuantitativos;

F. Capacidad de memoria visual y capacidad para hablar y escribir sin dificultad.

PARA OBTENER LA CALIFICACIÓN FINAL EN LA PRUEBA DE APTITUDINAL:

- **Que**, para obtener la calificación de APTO, en los factores aptitudinales y seguir con el proceso, deberán superarse las puntuaciones mínimas reflejadas en la tabla en todos los factores. En caso contrario no será apto para seguir con el proceso.

b.- *Actitudes, Personalidad: (Segunda parte. Prueba de personalidad y entrevista)*

-De los factores de personalidad (AII): Deberá superarse la puntuación mínima en las escalas de control de respuestas. - Deberá realizarse un análisis global de la personalidad. - Se realizará una entrevista para contrastar los resultados obtenidos. - Y se considerarán NO APTOS, quienes no superen los criterios mínimos en la escala de sinceridad, o validación de respuestas, o no ofrezcan el perfil idóneo.

Baremo mínimo establecido

-Intervalo de confianza para la prueba que evalúa rasgos de personalidad general e indicadores de desajuste o inadaptación **04/07**

-Intervalo de confianza para el cuestionario Biodatos, teniendo en cuenta las instrucciones, sinceridad, presentación, ajuste y firma **04 de 05**

-**Que**, la validez de la prueba que mide el desajuste o inadaptación está supeditada a que el número de respuestas intermedias (indecisiones) no supere 10 respuestas tipo B.

(Un número superior a 10 respuestas tipo B o más, es contemplado como NO apto)

(se incluyen las respuestas en blanco en este computo)

Todo ello en base a las normas de corrección del manual de la prueba, que dice: “Comprobar que se han seguido las instrucciones. Una sola respuesta por ítem y un pequeño número de contestaciones tipo término intermedio”

- **Que**, para obtener la calificación de APTO, en los factores aptitudinales y seguir con el proceso, deberán superarse las puntuaciones mínimas reflejadas en la tabla en todos los factores. En caso contrario no será apto para seguir con el proceso.

PARA OBTENER LA CALIFICACIÓN FINAL EN LA PRUEBA DE PERSONALIDAD:

- Se realizará un análisis global de la personalidad.
- Se considerarán NO APTOS, quienes no puntúen dentro del intervalo de confianza establecido para cada uno de los rasgos o actitudes.
- La validez de la prueba que mide el desajuste o inadaptación está supeditada a que el número de respuestas intermedias (indecisiones) no supere las 10 respuestas tipo B.
- La mecánica del proceso de la segunda parte es la siguiente:
- Se evalúa en primer lugar la prueba que mide rasgos de personalidad general e indicadores de desajuste o inadaptación, no siendo apta aquella persona que no obtenga el perfil general indicado o supere 10 de respuestas intermedias (indecisiones).
- Finalmente, en los aspirantes aptos, los rasgos de personalidad podrán contrastarse con una entrevista personal usando como base la ficha Biodatos.

ENTREVISTA.

Se realizará una entrevista personal que tiene por objeto contrastar y ampliar los resultados de la prueba psicotécnica de personalidad, para valorar que la persona opositora presenta en grado

adecuado las competencias y cualidades, conforme han quedado delimitadas con los criterios de corrección y valoración expuestos anteriormente, para el desempeño del puesto convocado.

Para apoyo de la misma se cumplimentará de forma previa un cuestionario Biodatos.

Entre otros se podrán medir los siguientes conceptos:

1. Estabilidad psíquica, sentido de la iniciativa, ilusión y entusiasmo. Motivación
2. Habilidades sociales y conductas interpersonales, liderazgo y manejo de grupos. Impacto sobre los demás
3. Funcionamiento cognitivo y conductual. Toma de decisiones: identificación de la situación a cambiar y estrategias
4. Integridad y honestidad. resolución de conflictos y estabilidad emocional.
5. Cualificación, experiencia, capacidad de automotivación.

FECHA ENTREVISTA DE CONTRASTE:

La determinación de las fechas y lugar de realización de las entrevistas, salvo que se realicen en el mismo día, se publicará posteriormente.

3.-INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE LAS PRUEBAS

3.1.- Información a los aspirantes sobre duración (tiempo) de las pruebas.

a) Duración de la aplicación del test aptitudinal, primera prueba:

Teniendo en cuenta las instrucciones previas, la aplicación, y valoración del test, el tiempo total puede ser de unos 50 minutos.

b) Duración de la aplicación del test personalidad, segunda prueba:

Con instrucciones y aplicación total, el tiempo empleado puede ser de unos 30 minutos. Mas unos 15 minutos para instrucciones previas.

c) Para el cuestionario Biodatos, que servirá de base a la entrevista: aprox. 5 minutos para instrucciones y 10 minutos para la prueba.

d) Para la entrevista personal, entre 5 y 30 minutos, dependiendo de las variables a contrastar y las dudas que se generen.

Las fichas **biodatos** serán cumplimentadas junto a la prueba de personalidad y depositadas en sobre cerrado, que se abrirá el día de la entrevista de contraste.

3.2.-Criterios para obtener la calificación de Apto:

1. Superar las pruebas aptitudinales. La no superación de esta prueba impide continuar con el procedimiento.
2. Superadas las pruebas aptitudinales, hay que superar las de personalidad. Estas miden desajuste o inadaptación y validación de respuestas. La no superación de esta prueba impide continuar con el procedimiento.
3. Los aspirantes que hayan superado ambas pruebas serán citados para la entrevista de contraste.

La calificación final será de Apto o No Apto.

CRONOGRAMA DE LAS PRUEBAS PSICOTÉCNICAS:

1. Llamamiento único y entrada en el aula.
2. Información a los aspirantes antes del inicio de las pruebas.
3. Realizar las pruebas aptitudinales. De forma anónima.
4. Cumplimentar la ficha Biodatos que servirá de soporte para la posterior entrevista de contraste. (Una vez contestada se deposita en un sobre cerrado, que solo se abrirá en el momento de las entrevistas personales).
5. Realizar las pruebas de Personalidad. De forma anónima.
6. Informe provisional de resultados que será leído ante los candidatos.
7. Acto de casación de códigos anónimos.
8. Llamamiento de los candidatos para la entrevista de contraste.
9. Publicación de notas finales.

3.3.- Información a los aspirantes antes del inicio de las pruebas.

Publicaciones e información a los aspirantes con carácter previo:

UNA Con **carácter previo**, es decir momentos antes del inicio del ejercicio. (*Unas 24 horas antes*). Por lo tanto, se recomienda que el tribunal **publique** los criterios que se establezcan para la corrección de las pruebas psicotécnicas, así como la duración de las mismas. Estos criterios son orientativos y serán aprobados de forma definitiva, en sesión de constitución del tribunal y dados a conocer a los opositores antes del inicio de las pruebas.

DOS En el mismo día del examen, igualmente con **carácter previo**, momentos antes del inicio de los ejercicios, en la propia sala y por el técnico psicólogo asesor, se dará toda la información de nuevo y se resolverán las dudas que se presenten al objeto de facilitar la resolución de los ejercicios.

4.-VALIDEZ DE OTRAS PRUEBAS PSICOTECNICAS ANTERIORES

- “Para la evaluación de la personalidad, hay que tener en cuenta que, en el desempeño del trabajo realizado por las fuerzas de seguridad, existen fuertes implicaciones emocionales, estrés asociado a la peligrosidad del puesto de trabajo, necesidad de poder realizar muchas tareas, a lo que se suma el hecho de ser un trabajo público sujeto a críticas de los ciudadanos. Son aspectos que hacen necesario que sea importante descartar a candidatos que puedan tener indicios de desajuste psicológico “.
- Las Pruebas Psicotécnicas suelen aplicarse en contextos en los que es importante evaluar la condición psicotécnica **reciente** de una persona, como en el ámbito laboral, los permisos de conducir, o el porte de armas. La razón es que los resultados de una prueba psicotécnica pueden cambiar con el tiempo debido a factores como el estrés, la salud mental, o cambios en las habilidades cognitivas y psicomotoras.
- Exigir una prueba reciente ayuda a garantizar que la evaluación refleje el estado actual de la persona y que pueda cumplir con los requisitos necesarios en ese momento. Además, al realizar estas pruebas periódicamente, se asegura que la persona esté en condiciones de cumplir con sus responsabilidades de manera segura y adecuada.
- Por lo tanto, no se aceptan informes de haber pasado pruebas psicotécnicas en otros Ayuntamientos u oposiciones anteriores, pues *la obtención de la calificación de Apto en una selección destinada a cubrir un puesto concreto no es homologable para ningún otro puesto.*

5.-PRÁCTICA DE LA NOTIFICACIÓN Y SUS EFECTOS

Conforme a lo dispuesto en el artículo 45.1.b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la presente publicación surte los mismos efectos que los de la notificación individualizada.

Contra esta resolución, por tratarse de un acto de trámite que no decide ni directa ni indirectamente sobre el fondo del asunto, no determina la imposibilidad de continuar el procedimiento, ni produce indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, no cabrá recurso alguno en virtud de lo establecido en el art. 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

PRESIDENTE TRIBUNAL.

