

**JUZGADO DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 1
Procedimiento Abreviado 0000228/2022**

NIG: 3907545320220000712

Sección: A7

TX901

Calle Gutierrez Solana s/n Edificio Europa Santander Tfno: 942367323 Fax: 942367325

Puede relacionarse telemáticamente con esta
Admón. a través de la sede electrónica.
(Acceso Vereda para personas jurídicas)
<https://sedejudicial.cantabria.es/>

S E N T E N C I A nº 000026/2023

En Santander, a 2 de febrero de 2023.

Vistos por D. Juan Varea Orbea, Juez del Juzgado de lo contencioso administrativo nº 1 de Santander los autos del procedimiento abreviado 228/2022 en materia de función pública, en el que actúa como demandante el sindicato TRABAJADORES UNIDOS (TU), representado por la Procuradora Sra. Ruiz Oceja y defendido por el Letrado Sr. Martínez García siendo parte demandada la Consejería de Sanidad del Gobierno de Cantabria, representada y defendida por el Letrado de los Servicios Jurídicos del Gobierno de Cantabria y como codemandados doña , representada y defendida por el Letrado Sr. Blanco Arriola,

representadas y

defendidas por el Letrado Sr. Salmón Somonte y

representada y defendida por la Letrada Sra. Gómez Ituarte, dicto la presente resolución con base en los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La Procuradora Sra. Ruiz Oceja presentó, en el nombre y representación indicados, demanda de recurso contencioso administrativo contra la Resolución de la Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior del Gobierno de Cantabria de fecha 14 de junio de 2022 (BOC 20-6-2022) por la que se hace pública la relación de aspirantes que han superado el proceso selectivo para el ingreso, mediante el procedimiento



concurso-oposición, en la categoría profesional de Técnico Sociosanitario perteneciente al Grupo 2 de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y contra la Resolución de la Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior del Gobierno de Cantabria de fecha 14 de junio de 2022 (BOC 20-6-2022) por la que se hace pública la relación de aspirantes que han superado el proceso selectivo para el ingreso, mediante el procedimiento de concurso oposición, en la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería perteneciente al Grupo 2 de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en cuanto a la oferta de puestos que se realiza en esas resoluciones en el anexo II.

SEGUNDO.- Admitida a trámite, se dio traslado al demandado, citándose a las partes, con todos los apercibimientos legales, a la celebración de la vista el día 26 de enero.

TERCERO.- El acto de la vista se celebró el día y hora señalados, con la asistencia del demandante y de los demandados. Las partes demandas formularon su contestación oponiéndose a la pretensión. A continuación, se fijó la cuantía del procedimiento en indeterminada y se recibió el pleito a prueba. Tras ello, se practicó la prueba propuesta y admitida, esto es, la documental y la testifical. Practicada la prueba, se presentaron conclusiones orales, manteniendo el actor las pretensiones de la demanda, en tanto que, los demandados reiteraron sus alegaciones iniciales y solicitaron la desestimación de la pretensión de la actora.

Terminado el acto del juicio, el pleito quedó visto para sentencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El sindicato demandante recurre las dos resoluciones de los dos procesos selectivos, pero solo, en cuanto a los puestos ofertados a los aspirantes que han superado los mismos, concretados en el Anexo II. Y ello, solo en cuanto los que marca en su demanda dentro el listado ofrecido. A su juicio, esos puestos estarían afectados por los artículos 2.1 y Disposiciones Adicionales 6^a y 8^a de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre y, por ello, no

pueden ofrecerse a los aspirantes en estos dos procedimientos ahora recurridos, sino que deben incluirse en los procesos de estabilización derivados de esa Ley 20/2021. Los Decretos aprobando esos procesos están recurridos ante la Sala y como complemento se recurren ahora esos puestos ofrecidos.

Ni en las OEP ni en los procesos selectivos desarrollados se habían concretado nunca esos puestos. Denuncia que la CA no ha entregado listado de puestos afectados por los procesos de estabilización y, a la entrada en vigor de la Ley 20/2021, los puestos ahora ofertados no se habían adjudicado, por lo que están afectados por la nueva ley y deben incluirse en el futuro proceso de estabilización. La administración ha obviado la entrada en vigor de la noma en la negociación colectiva en la que ha participado el sindicato que, por ello, recurre. Todos los puestos reseñados en rojo, en la demanda, vienen siendo ocupados por personal temporal antes del 31-12-2017 de forma ininterrumpida y por ello, deben incluirse en el ámbito de la nueva ley, que impone una obligación *ex lege*. Esa obligación se refiere tanto a las plazas como a los puestos vinculados, según se debe interpretar de su exposición de motivos y la finalidad perseguida de cumplir los objetivos de la Directiva 1999/70/CE y doctrina del TJUE que la interpreta. Esta exigencia la imponía igualmente el art. 34 LPPGGCA.

Solicita la anulación parcial del acto administrativo impugnando retirando de dicha oferta los puestos señalados.

El Gobierno se opone alegando causa de inadmisibilidad por falta de acreditación de la voluntad de la persona jurídica para recurrir del art 69 y 45.2.d) LJ y falta de legitimación activa *ad causam*. En cuanto al fondo, señala que el actor confunde los conceptos de plaza y puesto y que la Ley 2072021 a lo que obliga es a estabilizar plazas, no puesto ni personas. Es por ello que, el ofrecimiento de puestos a los aspirantes que han superado los procesos, no infringe precepto alguno. La tesis del actor infringiría otros derechos, al impedir la movilidad y la promoción interna reservando unos puestos a personal temporal que los ocupa y alargando esa situación de

temporalidad hasta que se resuelvan nuevos procesos. La OEP 2017 y 2018 no han sido recurridas, son actos consentidos y firmes y lo que ofrecen son plazas a cubrir, no puestos de trabajo.

Los codemandados se adhieren a estos argumentos añadiendo que los procesos son previos a la entrada en vigor a la ley que no tiene carácter retroactivo (STS 2-2-2011). De estimarse los argumentos de la actora, se generaría una duplicidad e puestos a cubrir con el consiguiente incremento de gasto prohibido en la ley de presupuestos.

SEGUNDO.- Antes de analizar el fondo del asunto es necesario delimitar con claridad cuál es el objeto o de la pretensión para posteriormente resolver sobre las causas de inadmisibilidad formuladas.

No va ser objeto de análisis en este fallo la cuestión procesal relativa a la indebida acumulación de acciones ya resuelta con carácter previo en la vista, dado que evidentemente el eventual defecto procesal que pudiera existir no podía resolverse en sentencia sino con carácter previo mediante auto. Como se señaló una eventual acumulación indebida no genera indefensión alguna ni causa de nulidad de actuaciones.

Del EA remitido y documentación del pleito resulta que las resoluciones recurridas, por un lado, determinan, en el anexo I, los aspirantes que han superado los dos procesos selectivos convocados por Orden PRE/146/2020 de 1 diciembre (BOC 3-12-2020) y Orden PRE/147/2020 de 1 diciembre (BOC 3-12-2020) y, por otro, ofrecen a esos aspirantes, un listado de puestos de trabajo para adjudicarlos por orden de puntuación. Pues bien, esto último es lo recurrido, no las puntuaciones, ni el listado de aspirantes. Pero tampoco se han impugnado ni las bases de estos dos procesos ni las OEP de las que traen causa.

En las Ordenes de convocatoria se explica que se convocan para su cobertura por personal laboral fijo de nuevo ingreso un total de sesenta y dos (62) plazas pertenecientes a la categoría profesional de Técnico Socio sanitario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, grupo



profesional 2, correspondientes a la Oferta de Empleo Público de estabilización para el ejercicio 2017 y a la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2017 y 2019 y quince (15) plazas pertenecientes a la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, grupo profesional 2, correspondientes a la Oferta de Empleo Público de estabilización para el ejercicio 2017 y a la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2019.

En las resoluciones finales, aprueban 62 y 15 aspirantes, es decir, se cubren todas las plazas ofertadas. Constan igualmente, los Decretos de OEP 2017, 2018 y 2019, en cumplimiento de los arts. 42.2 Ley 4/1993 y de la LPPGG de Cantabria de cada ejercicio. Se especifican las plazas de cada grupo de personal laboral, sin concretar, por lo que a las categorías aquí analizadas interesa, puestos.

Partiendo de esto, se dará respuesta a las causas de inadmisibilidad formuladas.

Por lo que respecta, a la falta de acreditación del cumplimiento de los requisitos exigidos a la persona jurídica para litigar conforme a los arts. 69 b) y 45.2.d) LJ se reiteran los argumentos del auto dictado en el incidente previo y mantenidos en la vista. La parte subsana el defecto aportando acuerdo del Secretariado General de 3-9-2021 en ese sentido y faculta a la Secretaría General para adoptar acuerdos ejecutivos de cara a los pleitos que se sigan, certificado por la Secretaría General y el acta de la sesión. Con el escrito de interposición, ya se acompaña certificado del acuerdo de 29-6-2022 para interponer el concreto recurso. Como ya se señaló en el auto resolviendo el incidente, lo que debe controlarse por el juzgado, es que efectivamente existe una voluntad de la persona jurídica de interponer el concreto recurso, pero no de controlar la legalidad de los acuerdos que se hayan podido adoptar, ni tampoco la veracidad, corrección o incorrección de las certificaciones emitidas por el órgano societario. En este caso se certifica un primer acuerdo de atribución de competencias a la Secretaría General y



después se certifica el acuerdo de este órgano en el sentido de interponer recurso.

También se ha alegado en el acto de la vista la falta de legitimación activa del sindicato recurrente entendiendo que el ofrecimiento de los puestos a los aspirantes que han superado el procedimiento solo suscita una cuestión de interés particular, entre el aspirante al cual se ofrece ese puesto y el trabajador temporal que lo bien ocupando. Y se sostiene por los demandados que ningún interés tiene el sindicato recurrente en defender estas cuestiones. Como ya se indicó en el acto de la vista, el problema de legitimación activa es siempre una cuestión de fondo (legitimación ad causam) que por lo tanto exige analizar el fondo de la pretensión.

Respecto al concepto de legitimación, en el orden contencioso, la regulación de la legitimación en el proceso, que es en principio distinta a la legitimación en el expediente, se regula en el art. 19 LJ donde también se identifica con ostentar un derecho o interés legítimo. La STC 173/04 de 18-10-2004 ha precisado que "*el interés legítimo en el proceso contencioso-administrativo ha sido caracterizado como*"-una relación material unívoca entre el sujeto y el objeto de la pretensión (en este amparo, la resolución administrativa impugnada) de tal forma que su anulación produzca automáticamente un efecto positivo (beneficio) o negativo (perjuicio), actual o futuro, pero cierto- (SSTC 65/1994, de 28 de febrero, FJ 3; 105/1995, de 3 de julio, FJ 2; 122/1998, de 15 de junio, FJ 4; 1/2000, de 17 de enero, FJ 4), debiendo entenderse tal relación referida a un interés en sentido propio, cualificado y específico, actual y real (no potencial o hipotético). Más sencillamente, se trata de la titularidad potencial de una ventaja o de una utilidad jurídica, no necesariamente de contenido patrimonial, por parte de quien ejercita la pretensión, y que se materializaría de prosperar ésta. Luego, para que exista interés legítimo, la actuación impugnada debe repercutir de manera clara y suficiente en la esfera jurídica de quien acude al proceso" (STC 45/2004, de 23 de marzo, FJ)".

La muy reciente STS (Contencioso), sec. 4^a, S 14-12-2021, nº 1471/2021, BOE 310/2021, de 27 de diciembre de 2021, rec. 112/2020 recuerda que *“La legitimación para el asunto significa que la parte se encuentra en una determinada relación con el objeto del litigio en virtud de la cual dicha persona (física o jurídica) es llamada a ser parte (activa o pasiva) en el proceso de acuerdo con los criterios para el reconocimiento del derecho a impetrar la tutela judicial establecidos en la ley según los distintos órdenes jurisdiccionales.”*

Como toda causa de inadmisibilidad, que impide el análisis de fondo, debe ser interpretada de forma restrictiva y, en caso de cualquier duda sobre su concurrencia, la decisión debe ser favorable al ejercicio de la acción, conforme al principio pro actione derivado del art. 24 CE. Y ello más aún, cuando el ejercicio de la acción jurisdicción puede implicar, también, el ejercicio de otro derecho fundamental en juego, la libertad sindical, conforme al art. 28 CE y LOLS 11/1985 de 2 de agosto. Porque en este caso, quien litiga, es un sindicato representado en la administración en materia de personal.

Es decir, es un sindicato que interviene en la negociación de las cuestiones de personal, dentro de la administración autonómica y recurre un acto de un proceso selectivo, en cuya negociación puede participar. Cosa distinta es lo que se alega por las partes en cuanto al acierto de la estrategia. En la demanda se explica que la decisión de recurrir del sindicato se produce como consecuencia de lo que considera una falta de información durante la negociación de las ofertas de estabilización respecto de los puestos que vienen siendo ocupados por personal temporal. El propio sindicato y las partes reconocen en el acto de la vista que los decretos que aprueba los procesos de estabilización en el marco de la ley 20/2021 también han sido recurridos por motivo relacionados con los que ahora se analizarán. Es decir, el sindicato no recurre para la defensa de intereses personales de los concretos trabajadores que ocupan los puestos que han sido ofrecidos a los aspirantes que han superado los procesos si no que defiende un

planteamiento conforme al cual lo que la administración debe incluir en los procesos de estabilización son esos puestos concretos interpretándolo así a partir de la normativa que invoca. Esto es lo que habría defendido en la mesa de negociación. Y esto, podrá estimarse o no, pero desde luego es una cuestión que trasciende de los puros intereses particulares. El que a la postre el sindicato pueda ver desestimada su demanda no significa que no esté legitimado para sostener la pretensión tal y como lo hace.

Es por ello que se desestima la causa de inadmisión formulada y se entrarán en el fondo del asunto.

TERCERO.- Frente a lo alegado la contestación, es evidente que el sindicato entiende que el ofrecimiento de los puestos que ha señalado en la demanda infringe el artículo 2 y Disposiciones Adicionales 6^a y 8^a de la ley 20/2021 de 28 de diciembre así como el art. 34 Ley 4/2019, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2020, pues sólo el precepto de esta norma y no de otras leyes de presupuestos contiene la mención a que hace referencia la parte actora en su demanda *“Dentro de estos límites, la oferta de empleo público incluirá puestos y plazas desempeñados por personal interino por vacante, contratado o nombrado con anterioridad, excepto aquellos sobre los que exista una reserva de puesto o estén incursos en procesos de provisión, o se decida su amortización.”*

Pues bien, lo suscitado entre las partes es una cuestión eminentemente jurídica en la cual es necesario resolver dos cuestiones. La primera es la relativa a la distinción entre los conceptos de plaza y puesto de trabajo dentro de organización del empleo público, ya sea en la condición de funcionario ya sea en la de personal laboral. Y la segunda, es una cuestión que se refiere a la aplicación de la norma en el tiempo, esto es, de derecho transitorio pues lo que pretende la parte actora, en definitiva, es la aplicación de una norma a un proceso selectivo iniciado con anterioridad a su entrada en vigor afectando también a la oferta de empleo público previa a esa vigencia.

En relación a la primera de las cuestiones, la diferenciación entre los conceptos de plaza y del puesto no obedece a ningún artificio y es una diferenciación recogida en la propia normativa, jurisprudencia y doctrina.

Efectivamente, desde el punto de vista normativo, y por lo que respecta a la norma vigente en Cantabria, la Ley 4/1993, de 10 de marzo, de Función Pública, distingue entre los conceptos de plaza y de puesto de trabajo. Así, el art. 18 habla de puestos y relaciones de puestos de trabajo “*4. Con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración de la Diputación Regional y de sus Organismos autónomos serán desempeñados por funcionarios públicos.*

5. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal funcionario, así como la formalización de nuevos contratos del personal laboral fijo requerirán que los correspondientes puestos figuren en las respectivas relaciones.

Este requisito no será preciso cuando se trate de realizar tareas de carácter no permanente mediante contratos de trabajo de duración determinada y con cargo a créditos correspondientes a personal laboral eventual o al capítulo de inversiones.

6. Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas.”

El art. 19, alude a las plazas, “*1. Integran las plantillas de personal al servicio de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria el conjunto de plazas de personal funcionario y laboral de los distintos Cuerpos, Escalas y categorías profesionales presupuestariamente dotadas en cada ejercicio.*

El art. 42 señala que “*1. Las plazas dotadas presupuestariamente incluidas en las plantillas de personal y que no puedan ser cubiertas con los*

efectivos de personal existentes, constituyen la oferta de empleo público de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria.

2. Aprobada la Ley de Presupuestos de cada ejercicio económico, el Consejero de la Presidencia propondrá al Consejo de Gobierno, para su aprobación, la oferta anual de empleo de personal al servicio de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria.

La oferta de empleo deberá contener las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes y hasta un 10 por 100 adicional en la oferta como potestad de la Administración. Indicará asimismo las que de ellas deban ser objeto de provisión en el correspondiente ejercicio presupuestario y las previsiones temporales para la provisión de las restantes.

La publicación de la oferta dentro del primer trimestre de cada año natural, obliga a los órganos competentes a proceder a la convocatoria de las pruebas selectivas de acceso para las vacantes comprometidas en la misma.

Las plazas ofertadas deberán mantenerse en las relaciones de puestos de trabajo hasta que se resuelva la oportuna convocatoria.

Cuando las necesidades del servicio así lo demanden, podrán realizarse ofertas adicionales de empleo.”

Y el art. 43 “1. Las convocatorias de pruebas selectivas indicarán el calendario de realización de pruebas, las cuales deberán concluir antes del cuarto trimestre del año, sin perjuicio, cuando proceda, de los períodos de formación o prácticas posteriores.

2. Los órganos de selección no podrán incluir en la lista de aspirantes aprobados en cada convocatoria número superior al de plazas convocadas, siendo nula de pleno derecho toda propuesta que contravenga esta disposición.”

Partiendo de esto, se distingue entre el acceso al empleo público, de acuerdo con la oferta en el art. 41 “*1. La Administración de la Diputación Regional de Cantabria seleccionará su personal funcionario y laboral de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de oposición, concurso o concurso-oposición libre*”; y la provisión de puestos de trabajo, adscritos a quienes ya ostentan la condición de empleados públicos “*Artículo 44.1. Los puestos de trabajo adscritos a funcionarios se proveerán de acuerdo con los siguientes procedimientos*”:

a) Concurso: Constituye el sistema normal de provisión y en él se tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán los adecuados a las características de cada puesto de trabajo, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad.

b) Libre designación:..”

CUARTO.- Es decir, la selección del personal se hace para cubrir plazas, que se ofertan en la OEP mediante procesos de selección: art. 41. En ese proceso de selección, además se culmina la provisión de puestos a los empleados de nuevo ingresos.

Para los funcionarios que ya tienen plaza, la asignación de puestos se hace mediante procesos de provisión. Esta provisión, además de permitir la movilidad permite la carrera, el ascenso y promoción.

Este régimen está perfectamente adaptado al TREBEP. Así, el acceso regula en los arts. 55 y ss. El art. 70 es el dedicado a la “*Oferta de empleo público*”.

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de



personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.”

Por lo que respecta al personal laboral, el artículo 77: “*Clasificación del personal laboral.*

El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.”

La provisión de los puestos, se efectúa mediante los sistemas de los arts. 78 y ss. en cuanto a la movilidad, se configura como derecho en el art. 81 promoción y la carrera, también, como otro derecho: 16 y ss.

El art. 83 dispone que “*Provisión de puestos y movilidad del personal laboral.*

La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.”

QUINTO.- Es decir, la plaza responde a las necesidades de cobertura de recursos humanos, la incorporación de medios humanos a la administración. Existe un número de plazas en cada categoría, cuerpo o escala en atención a las necesidades de recursos de personal. Por tanto, son las categorías, cuerpos y escalas las que se dividen en plazas. En ciertas categorías, tras acceder, se habla de plaza en propiedad, nada que ver con el puesto.



La provisión de puestos responde a otra cosa, las necesidades de funcionamiento de la administración y la posibilidad de hacer efectivos los derechos de movilidad y carrera.

Esos recursos humanos se integran en una estructura, art. 72, y en ella, cada empleado, que ocupa una plaza, tiene derecho a un puesto: art. 73.

Esa organización se estructura sobre al base de la RPT o instrumento similar, que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos (art. 74).

Los funcionarios se agrupan en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo, art. 75.

Por tanto y, finalmente, distinto a plaza y puesto, son los instrumentos de ordenación, las RPT, las plantillas orgánicas en presupuestos municipales, etc. Especialmente compleja ha sido la caracterización del instrumento RPT, como acto, norma, o tertius genus. En ese instrumento de ordenación se incluye la plaza dentro de cada grupo, categoría y escala, asignación de puesto, descripción de tareas, nivel, complementos, etc.

Esta distinción ya fue abordada, jurisprudencialmente, por la **STS (Contencioso), sec. 7^a, S 09-04-2014, rec. 514/2013**.

Con ocasión del análisis e los instrumentos de ordenación, las plantillas municipales y la RPT señala que *“Se constata que frente a las Relaciones de Puestos de Trabajo, la plantilla tiene un ámbito más reducido. No determina las características esenciales del puesto, ni los requisitos para su ocupación. Su finalidad es predominantemente de ordenación presupuestaria lo que, en principio, la exime de negociación sindical. Se trata de estructurar las plazas de los distintos Cuerpos y Escalas.*

Y no ha de olvidarse que el concreto puesto de trabajo , art. 78 EBEP (EDL 2007/17612), se adquiere una vez obtenida la plaza que será objeto



de la correspondiente Oferta de Empleo Público, art. 70 EBEP (EDL 2007/17612), de acuerdo con la correspondiente asignación presupuestaria.

También a las vacantes correspondientes a las plazas incluidas en las convocatorias para ingreso de nuevo personal se refiere el apartado 4 del art. 18 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto (EDL 1984/9077), de medidas para la reforma de la Función Pública .

Por su parte el art. 29.2 de la antedicha Ley 30/1984 (EDL 1984/9077) , diferencia también plaza y puesto al establecer que los funcionarios públicos que pasen a la situación de servicios especiales (situaciones a) a ñ) "tendrán derecho a la reserva de plaza y destino que ocupasen". (el subrayado es nuestro). Obviamente destino ha de entenderse como puesto de trabajo .

Y el art. 97.1 de la Ley de Bases de Régimen Local, 7/1985, de 2 de abril (EDL 1985/8184) diferencia entre convocatoria de pruebas de acceso a la función pública local y los concursos para la provisión de concretos puestos de trabajo .

Es el apartado 2º del art. 90 LBRL (EDL 1985/8184) el que dice " Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública. Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores".

Si atendemos a lo que, más arriba hemos dicho, acerca de las plazas y los puestos de trabajo resulta patente que no son conceptos equivalentes.

Las condiciones de trabajo de cada puesto se fijan en las Relaciones de Puesto de Trabajo que indicaran las correspondientes retribuciones específicas mientras en las plantillas de personal se especifica la

denominación de la plaza , su número, el Grupo o Escala, Subescala, clase y categoría, cuestiones que no se engarzan con el art. 37 EBEP (EDL 2007/17612).”

SEXTO.- Muy gráfica, por descriptiva, es la SAN (Social), sec. 1^a, S 02-01-2015, nº 1/2015, rec. 276/2014, que razona así:

“La Ley 7/2007 diferencia entre el acceso al empleo público (artículos 55 a 62) y la provisión de puestos de trabajo y movilidad (artículos 78 a 84), diferencia que es básica para el litigio que nos ocupa. Mientras que el acceso al empleo público supone la adquisición de la condición de empleado público, esto es, la contratación laboral en el caso del personal laboral, la provisión de puestos de trabajo y la movilidad opera sobre quien ya está contratado y solamente implica la asignación de un puesto de trabajo concreto. Mientras que los litigios sobre el acceso al empleo público son de la competencia del orden contencioso- administrativo (sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 21 de julio de 1992, RCUD 1428/1991, 11 de marzo de 1993, RCUD 443/1992 ó 10 de noviembre de 1993, RCUD 4150/1992, entre otras), los litigios sobre movilidad (provisión de puestos de trabajo) son de la competencia del orden jurisdiccional social.

E) El ingreso del personal fijo de plantilla al servicio de las Administraciones y demás entes públicos no se produce en puestos concretos, sino que lo que se convocan para su cobertura son plazas genéricas de determinados cuerpos o escalas (en el caso de funcionarios) o categorías o grupos profesionales (en el caso de personal laboral). Así el artículo 70 de la Ley 7/2007, al regular la oferta de empleo público (mecanismo aplicable a ADIF, ver por ejemplo Real Decreto 66/2008 (EDL 2008/1021) , donde se incluyen en la oferta de empleo público del Estado las plazas de ADIF). La asignación al trabajador de un concreto puesto es un procedimiento posterior, así como la movilidad entre diferentes puestos, lo que se produce a través de los procedimientos de provisión, no de los de ingreso. Es cierto que los puestos de trabajo a los

que cada trabajador está adscrito debe estar predeterminado en una relación de puestos de trabajo o instrumento análogo (artículo 74 de la Ley 7/2007), pero esa vinculación es adjetiva respecto de la relación laboral en sí misma. Esto es, la relación laboral no depende de que el trabajador permanezca en ese puesto de trabajo, puesto que primero existe la relación laboral, como consecuencia del procedimiento de ingreso al servicio de la Administración y después el trabajador va adscribiéndose a uno u otro puesto de trabajo, como consecuencia de los procedimientos de provisión.

Por el contrario, en el caso del personal temporal, la propia causalidad del contrato, que justifica su temporalidad, implica usualmente la vinculación del propio contrato a un puesto de trabajo. Ese puesto de trabajo puede estar formalizado como tal en una relación de puestos de trabajo o instrumento análogo del artículo 74 de la Ley 7/2007 (por ejemplo, en el caso de los trabajadores interinos por vacante) o puede ser un puesto de naturaleza temporal, ajeno a dichas relaciones de puestos de trabajo (por ejemplo, en el caso de trabajadores contratados para obras o servicios concretos, cuyos gastos salariales y de Seguridad Social se financian mediante el capítulo VI de los presupuestos de la Administración y no mediante el capítulo I). Pero, a la postre, lo cierto es que la adscripción al concreto puesto de trabajo es consustancial al vínculo laboral. El contrato de trabajo existe para ese puesto de trabajo y eso precisamente, por las circunstancias concurrentes en el mismo, es lo que determina la naturaleza temporal del contrato.”

Es decir, la relación jurídico laboral, existe al margen de la Relación de puestos de trabajo, que es un instrumento de ordenación (que existe o no). De igual forma, la condición de funcionario se inicia cuando se ingresa en la plaza correspondiente al cuerpo o escala.

También cabe destacar la **STSJ Galicia (Contencioso), sec. 1^a, S 08-02-2012, nº 162/2012, rec. 132/2010:**

“impugna en esta vía jurisdiccional el Decreto 437/2009, de 17 de diciembre (EDL 2009/275438) , por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente a plazas de personal funcionario y laboral

En primer lugar el recurrente alega que se vulnera la vigente relación de puestos de trabajo de la Consellería de Traballo, aprobada por el Consello de la Xunta de 30 de agosto de 2007, toda vez que la plaza correspondiente al puesto código NUM000, que ocupa, está configurada en dicha RPT como no vacante, por lo que no cabe integrar en la oferta de empleo público plazas que no están vacantes y que se vienen ocupando desde siempre y con carácter de propiedad por sus titulares...

*la oferta de empleo público es el documento mediante el que cada Administración hace pública la relación de plazas vacantes (el artículo 70.1 de la Ley 7/2007 habla de necesidades de recursos humanos) que pretende cubrir durante un ejercicio presupuestario a través de procedimientos de selección de personal, **siendo objeto de la citada oferta de empleo público las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes. Por tanto, lo que se incluye en dicho documento son plazas, no puestos de trabajo concretos.** Con arreglo al artículo 27 del DL 1/2008 EDL 2008/66743 , en congruencia con el artículo 74 de la Ley 7/2007, los puestos se incluyen en la relación de puestos de trabajo , que es un instrumento dinámico de actualización de la ordenación de los mismos, de modo que los que se contienen en ella no tienen por qué coincidir con las mismas plazas que se ofertan. **En definitiva, en los anexos de la oferta de empleo público se contienen plazas vacantes para que se proceda a realizar los procesos selectivos necesarios para el ingreso** en la Administración a través de la plaza vacante de un cuerpo o escala concreto. Por ello, cuando en el anexo II del Decreto impugnado EDL 2009/275438 (cuya anulación se pretende) se concreta en 165 el número de plazas de personal laboral del grupo I, se está efectuando un cómputo global de plazas , sin inclusión de un puesto concreto, y por ello tampoco el ocupado por el demandante. En consecuencia, no existe vulneración alguna de la relación de puestos de*

trabajo vigente en la Consellería de Traballo, en cuyo sentido es lógica la respuesta ofrecida por el Director Xeral e Función Pública en el escrito de 12 de febrero de 2010 y no puede prosperar este primer argumento.

La segunda alegación en que se funda la impugnación es la infracción de la disposición adicional 16^a del DL 1/2008 EDL 2008/66743, que establece:

"El personal que, con efectos anteriores al 7 de octubre de 1996, tuviese reconocida la condición de indefinido en su relación laboral por sentencia judicial firme o por resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales de 24 de julio de 1997 en virtud de las previsiones contenidas en el Plan de empleo del Instituto Nacional de Empleo tendrá los mismos derechos que el personal laboral fijo.

Este personal será objeto de funcionarización mediante un procedimiento selectivo que respete los principios de igualdad, mérito y capacidad. El personal que no participe o que, participando, no supere el proceso de funcionarización, conservará todos sus derechos como personal laboral de la Xunta de Galicia.

El proceso de funcionarización se deberá iniciar en el plazo máximo de doce meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley".

Aduce el actor que la inclusión en la oferta de empleo público de la plaza correspondiente al puesto que ocupa vulnera su derecho como integrante del personal a que se hace referencia en dicha disposición adicional.

Nuevamente confunde el recurrente plaza con puesto, puesto que en la oferta de empleo público se incluye el cómputo total de plazas vacantes, no los puestos concretos, por lo que tampoco figura incluido el puesto concreto ocupado por aquél.

No obstante, la plaza que corresponde al actor sí puede ser incluida en la oferta de empleo público, dado que su condición es la de personal laboral indefinido, no fijo, de modo que la equiparación de derechos a que se refiere la disposición adicional 16^a del DL 1/2008 EDL 2008/66743 no puede llegar

hasta el punto de que se considere al personal indefinido como fijo, pues con ello se vulnerarían los principios de igualdad, mérito y capacidad que han de regir en el acceso al empleo público en todo caso, ya que tanto la selección del personal funcionario como la del laboral ha de ser mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales mencionados, tal como se establece en el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril .

De lo anteriormente expuesto se desprende que está normativamente amparada la inclusión en la oferta de empleo público de la plaza (no el puesto concreto) que corresponde al demandante, sin que pueda compartirse el argumento, expuesto por el actor, de equiparación íntegra entre el personal fijo y el indefinido (condición que él tiene). Desde el momento en que el demandante ostenta la condición de personal laboral indefinido no fijo, no tiene los mismos derechos que el personal fijo.”

Y la **STS Galicia (Contencioso), sec. 1^a, S 25-04-2012, nº 651/2012, rec. 125/2010:**

“De lo anterior ha de concluirse que la administración optó por cuantificar las plazas que estaban en la situación prevista en la Disposición Transitoria 14 del Decreto Legislativo 1/2008, sin que les resulte exigible concretar o relacionar puestos de trabajo que, como resulta de lo que indicábamos en la sentencia que se deja parcialmente transcrita, no son objeto de la oferta impugnada y que habrán de concretarse posteriormente en el proceso de elección de los que superen las convocatorias, así lo señala en términos bien expresivos la St. del TSJ de Extremadura en la St. de 15 de abril de 2010 EDJ 2010/85133 (Ref. el derecho 2010/85133) que indica "... La conclusión es que si la oposición no se convoca en relación con puestos, sino con plazas de un Cuerpo determinado; una vez se ha aprobado, se ofrecen los puestos singulares, y estos pueden ser los mismos que estuvieran vacantes cuando se publicó la oferta u otros. En cualquier caso, lo que se debe respetar es el número de plazas incluidas en la oferta de empleo público pero no hay norma alguna

que imponga que sólo puedan cubrirse exactamente los puestos singulares vacantes al momento de publicación de la oferta. La tesis de la parte actora se basa en una limitación que no existe en las normas legales citadas, no pudiendo ser admitida al no existir en la oferta de empleo público, y subsiguiente convocatoria, un ofrecimiento de puestos de trabajo singulares que se encuentran vacantes. El ofrecimiento de puestos de trabajo no se realiza hasta que termina el proceso selectivo..." por lo que se impone la desestimación del primer los motivos de impugnación.

las plazas las crea la administración local y se convocan en la Oferta de Empleo Público (OEP) para su cobertura. Se agrupan en cuerpos, escalas, subescalas, clases y categoría en lo funcional. Los puestos de trabajo son los elementos en los que se organiza internamente la Administración y no son objeto de Oferta de Empleo Público. El puesto de trabajo se adquiere una vez obtenida la plaza que será objeto de la correspondiente OEP, de acuerdo con la correspondiente asignación presupuestaria."

SÉPTIMO.- Pues bien en este caso, ni los decretos que aprueba la OEP ni las convocatorias infringen precepto alguno al no especificar los concretos puestos de trabajo dejando su concreción para el final del proceso selectivo. De todas maneras, hay que recordar que ninguno de estos actos ha sido recurrido expresamente y son consentidos y firmes. El problema surge porque el actor entiende que la entrada en vigor de la ley 20/2021, con posterioridad al inicio y tramitación de estos procedimientos, afecta a su resultado, más bien al conjunto de puestos que deben ofrecerse. Y es aquí donde surgen las dos cuestiones antes indicadas, a que se refiere esta ley cuando regula el contenido de los procesos de estabilización y el efecto de la entrada en vigor de esta norma en relación a procesos selectivos iniciados antes de esa fecha.

Ninguna duda cabe de que los procesos selectivos y las ofertas de empleo público son previas a la entrada en vigor de la norma el 31-12-2021. Las disposiciones transitorias primera y segunda de la ley no portan directamente esta cuestión sin perjuicio de que la disposición transitoria primera establece

una fecha tope para los procesos de estabilización previstos en la ley 3/2017 y ley 6/2018. No obstante, el problema surge porque el art. 2 en su segundo párrafo establece *“Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado (EDL 2017/112329) para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado (EDL 2018/110399) para el año 2018, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.”*.

Y dicho esto, de la lectura de los preceptos invocados no cabe ninguna duda que se refieren a la inclusión de plazas y no de puestos de trabajo. El hecho de que el art. 2 aluda a las relaciones de puestos de trabajo, evidentemente, se refiere a este instrumento de ordenación dentro de la estructura del empleo público. Es decir, a lo que obliga la ley es a incluir las plazas hayan sido no objeto de ordenación en el instrumento de relaciones de puestos de trabajo o equivalentes de tal manera que la administración no podrá eludir el cumplimiento de la norma por el hecho de carecer de una ordenación. Lo que no dice en ningún momento este artículo es que deban incluirse puestos de trabajo en los procesos de estabilización. Como ya se ha indicado, los conceptos de plaza, puesto, instrumentos de ordenación como las relaciones de puestos de trabajo, son distintos. Y tampoco dicen otra cosa las disposiciones adicionales que remiten al art. 61 TREBEP referido a los sistemas selectivos para el ingreso en el empleo público que, como ya se ha indicado, se refieren a las plazas ofertadas en las OEP. Esto es, lo que la norma contempla es que la OEP atendiendo a las necesidades de recursos humanos, establezca una oferta con un número de plazas. Posteriormente, a través del oportuno sistema de selección se cubrirán esas plazas y sólo al final ese proceso se ofrecerán los concretos puestos de trabajo o destinos

(provisión de puestos) que serán los que queden tras los procesos de movilidad y de carrera profesional. Esta forma de proceder es la habitual en muchos procesos de ingreso, sin ir más lejos, por ejemplo, la carrera judicial.

En relación al art. 2 de la ley tampoco establece una norma de derecho transitorio que afecte al ofrecimiento de los puestos a los aspirantes que han obtenido ya las plazas al superar el proceso selectivo. Lo que este precepto dice es que deberán integrar los procesos de estabilización que regula el párrafo primero las plazas (que no puestos) que no hubieran sido convocadas, lo que desde luego no acontece en este caso pues aquí las 62 plazas de una categoría y las 15 de la otra, fueron ofertadas antes de la entrada en vigor de la ley. Y añade que deberán incluirse aquellas que, convocadas a la fecha de entrada en vigor de la ley, no se hubieran cubierto. Por tanto, claramente está haciendo referencia a los procesos de cobertura iniciados y tramitados antes de su entrada en vigor y en cuyo resultado hayan quedado plazas sin cubrir. Desde luego tampoco este es el caso donde todas las plazas han sido cubiertas. Porque efectivamente y entrando a resolver la segunda cuestión, la del derecho transitorio, no se puede pretender que esta norma afecte a procesos iniciados bajo la vigencia de otras normas. No lo establecen así las disposiciones transitorias y tampoco lo establece así el mismo art. 2 que se acaba de comentar. La regla general dentro del procedimiento administrativo (y un proceso selectivo, es un tipo de procedimiento administrativo) es que a la entrada en vigor de una nueva norma que regule un nuevo procedimiento ésta no tendrá carácter retroactivo, de modo que los procedimientos ya iniciados antes de su entrada en vigor, se regirán por esa normativa previa. Así resulta por ejemplo de la DT 3^a Ley 39/2015.

En conclusión, la entrada en vigor de la ley 20/2021 no afecta al ofrecimiento de puestos de trabajo de los dos procesos selectivos aquí analizados. Ello sin perjuicio de que en relación a los procesos selectivos anteriores a la entrada en vigor de la ley las plazas que queden vacantes deban incluirse en los futuros procesos de estabilización. Pero eso no es una

cuestión objeto de este procedimiento. Las plazas objeto de oferta de empleo público de los años 2017, 2018 y 2019 han sido cubiertas a través de sus procesos selectivos. La ley 20/2021 no obliga a incluir en los procesos de estabilización puestos concretos. Y tampoco cabe invocar la ley de presupuestos generales para 2020, pues su art. 34 es una norma dirigida a regular la oferta de empleo público que pudiera aprobarse y, que desde luego, no es aplicable, por posterior, a la oferta de empleo pública de empleo de 2017, 2018 y 2019. De todas maneras, lo que en su caso infringiría esta ley de presupuestos generales sería ese decreto de oferta de empleo público y no el acto administrativo que se está recurriendo ahora.

OCTAVO.- Para concluir, también quiere hacerse otra reflexión. Esta interpretación de la ley 20/2021 es perfectamente compatible con lo indicado en la exposición de motivos donde de nuevo se alude a plazas y no puestos de trabajo. Esa EM, hace referencia al fenómeno, de sobra conocido, el de la temporalidad en el empleo público (en general, en el empleo en España) y la preocupación que tal fenómeno ha generado en Europa. Y para abordar esta problemática, la ley persigue la finalidad de terminar, precisamente, con la temporalidad. Para ello, en esencia o, en síntesis, se aplican dos medidas. La primera, es que los nombramientos temporales lo sean efectivamente y no se conviertan, de facto, en indefinidos, de tal manera que los nombramientos temporales terminen en un plazo máximo y no se perpetúen. Con la nueva regulación el nombramiento temporal debe cesar. La segunda medida es la de la estabilización. Esta segunda medida está dirigida a poner fin o, al menos intentar paliar, el problema de la falta de estabilidad del empleo, pero no el dar una solución individualizada a las personas que ocupan determinadas plazas ni tampoco a dar respuesta a la cuestión de qué medidas en concreto deben adoptarse para restablecer la eventual situación jurídica vulnerada de quien sufre abuso en la contratación temporal. Al imponer la primera medida, el cese efectivo de los nombramientos temporales (el trabajador temporal, por definición, debe cesar) hay que abordar el problema de la necesidad de recursos humanos, y se opta por la estabilización sin obviar los derechos fundamentales del art. 23 CE, de libre acceso de todos

los ciudadanos al empleo público en condiciones de igualdad, mérito y capacidad. Porque la cláusula 5^a de la Directiva 1999/70/CE y doctrina del TJUE que la interpreta, no es una norma dirigida a resolver la situación individual del trabajador que pueda experimentar un abuso en la contratación temporal. Se trata de una cláusula que introduce obligaciones para los estados miembros de cara la adopción de medidas con los objetivos que indica. Y en este sentido el mismo TJU E ha reiterado que la concreción de esas medidas corresponde a esos estados miembros sin que haya llegado a fijar en sus sentencias en qué consisten esas medidas en los litigios tramitados por los interesados, en concreto, relativas a la adquisición de la condición de funcionarios o sobre indemnizaciones. Es decir, la medida de estabilización no es una medida de conversión del trabajador temporal en trabajador indefinido o del funcionario temporal en funcionario de carrera. Lo que se hace es lo que se debería haber hecho desde un principio, cubrir las necesidades estructurales de recursos humanos con plazas de funcionarios de carrera o personal fijo. En este sentido el legislador español ha tratado de abordar el problema de la falta de estabilidad en el empleo público pero la norma no tiene por objeto, se insiste, corregir las situaciones particulares de trabajadores particulares.

Es por ello que la demanda debe ser desestimada ya que en relación a la concreta oferta de puestos no se suscita la infracción de otro tipo de normas o de principios. Ello, sin prejuzgar en modo alguno las plazas que se hayan incluido o no en los procesos de estabilización derivados de la ley 20/2021, esto, si los puestos ahora ofrecidos se corresponden con plazas no convocadas en los procesos ahora discutidos y que debieran incluirse en los futuros procesos de estabilización.

NOVENO.- De conformidad con el art. 139 LJ, en primera o única instancia, el órgano jurisdiccional, al dictar sentencia o al resolver por auto los recursos o incidentes que ante el mismo se promovieren, impondrá las costas a la parte que haya visto rechazadas todas sus pretensiones, salvo que

aprecie y así lo rzone, que el caso presentaba serias dudas de hecho o de derecho .

En los supuestos de estimación o desestimación parcial de las pretensiones, cada parte abonará las costas causadas a su instancia y las comunes por mitad, salvo que el órgano jurisdiccional, razonándolo debidamente, las imponga a una de ellas por haber sostenido su acción o interpuesto el recurso con mala fe o temeridad.

De conformidad con el Acuerdo de Junta de Jueces de 23-4-2016 sobre el art. 139.3 LJ, se limitan las costas a 500 euros por todos los conceptos regulables, para cada uno de los demandados personados.

FALLO

SE DESESTIMAN las causas de inadmisibilidad formuladas por los demandados y **SE DESESTIMA ÍNTEGRAMENTE** la demanda interpuesta por la Procuradora Sra. Ruiz Oceja, en nombre y representación del el sindicato TRABAJADORES UNIDOS (TU), contra la Resolución de la Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior del Gobierno de Cantabria de fecha 14 de junio de 2022 (BOC 20-6-2022) por la que se hace pública la relación de aspirantes que han superado el proceso selectivo para el ingreso, mediante el procedimiento concurso-oposición, en la categoría profesional de Técnico Sociosanitario perteneciente al Grupo 2 de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y contra la Resolución de la Consejería de Presidencia, Interior, Justicia y Acción Exterior del Gobierno de Cantabria de fecha 14 de junio de 2022 (BOC 20-6-2022) por la que se hace pública la relación de aspirantes que han superado el proceso selectivo para el ingreso, mediante el procedimiento de concurso oposición, en la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería perteneciente al Grupo 2 de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en cuanto a la oferta de puestos que se realiza en esas resoluciones en el anexo II.



Las costas se imponen al demandante, pero no podrán exceder de 500 euros por todos los conceptos regulables para cada uno de los demandados personados.

Notifíquese esta resolución al interesado, advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer recurso de apelación ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, mediante escrito razonado que deberá contener las razones en que se fundamente, y que deberá presentarse ante este Juzgado, en el plazo de quince días, a contar desde el siguiente a su notificación. Para la interposición de dicho recurso es necesaria la constitución de depósito en la cuenta de depósitos y consignaciones del Juzgado de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la LOPJ y por el importe previsto en tal norma, lo que deberá ser acreditado a la presentación del recurso.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN: Leída y publicada fue la anterior sentencia por la Ilma. Sra. Magistrado-Juez que la suscribe, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha.

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, los datos contenidos en la presente resolución solamente podrán ser tratados con la finalidad de su notificación y ejecución, así como de tramitación del procedimiento en que se ha dictado. El órgano judicial es el responsable del tratamiento y el Consejo General del Poder Judicial la autoridad de control en materia de protección de datos de naturaleza personal contenidos en ficheros jurisdiccionales.