



Resolución RT 0378/2019

N/REF: RT 0378/2019

Fecha: 7 de junio de 2019

Reclamante: [REDACTED]

Dirección: [REDACTED]

Administración/Organismo: Consejería de Presidencia y Portavocía del Gobierno. Comunidad de Madrid.

Información solicitada: Conocer si un puesto de trabajo está incluido en la convocatoria de determinados procesos selectivos.

Sentido de la resolución: DESESTIMATORIA.

I. ANTECEDENTES

1. Según se desprende de la documentación obrante en el expediente, con fecha 23 de abril de 2019, la reclamante solicitó, ante la Comunidad de Madrid y al amparo de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno¹ (en adelante, LTAIBG), la siguiente información:

1º) Conocer la situación en la que se encuentra el puesto de trabajo nº 45962.

2º) Conocer si el citado puesto de trabajo se encuentra incluido entre las plazas ofertadas en las pruebas selectivas para el ingreso en el Cuerpo de Auxiliares, de Administración General, Grupo C, Subgrupo C2, de la Comunidad de Madrid, convocadas por Orden 2411/2017, de 26 de julio, de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del

¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887>

Gobierno (B.O.C.M. nº 178, de 28 de julio), o entre las plazas ofertadas en las pruebas selectivas para el ingreso por promoción interna en el Cuerpo de Auxiliares, de Administración General, Grupo C, Subgrupo C2, de la Comunidad de Madrid, convocadas por Orden 589/2018, de 26 de febrero, de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno (B.O.C.M. nº 64, de 15 de marzo).

Mediante Resolución de la Directora General de Función Pública de la Comunidad de Madrid, de 9 de mayo de 2019, se concedió parcialmente la información solicitada, indicando que el puesto de trabajo está vinculado a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2015, aprobada mediante el Decreto 22/2015, de 23 de abril. Sobre la segunda de las cuestiones, que la administración inadmitió por entender aplicable la causa de inadmisión prevista en el artículo 18.1.a)² de la LTAIBG, se manifestaba lo siguiente:

(...)

Al respecto de la consulta formulada por la interesada, es de significar que en las Ofertas de Empleo Público y en las distintas convocatorias de los procesos selectivos mediante las que se ejecutan las Ofertas no se incluyen puestos de trabajo individualizados, debido a que tanto la Oferta de Empleo Público como las convocatorias de los procesos selectivos son instrumentos de gestión de la política de personal, condicionados a las necesidades del servicio, lo que en ocasiones puede determinar que los concretos puestos de trabajo a que afectan las plazas ofertadas o convocadas sufran variaciones.

En este sentido, el artículo 70 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone que "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", sin exigir, en modo alguno, que las plazas que se incluyan en una Oferta de Empleo Público hayan de tener asociadas un puesto de trabajo concreto, bastando, por el contrario, que éstos sean reales y efectivos y, por tanto, objeto de concreción, en el momento de proceder a ofertar los destinos -es decir, los puestos de trabajo- a quienes hayan superado el correspondiente proceso selectivo. Todo ello obedece al cumplimiento de la normativa vigente y de la jurisprudencia consolidada y consagrada dentro de nuestro ordenamiento jurídico, toda vez que en ambas se determina que la Oferta de Empleo Público habrá de contener las plazas en las que se reflejen las

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a18>

necesidades de recursos humanos que demanda la Administración y cuya cobertura definitiva se pretende, siendo en un momento posterior cuando se identificarán y se harán públicos los puestos de trabajo en los que se concretarán aquéllas.

En consecuencia, los datos relativos a los puestos de trabajo en los que habrán de concretarse las plazas contenidas en los citados procesos, son objeto de información pública en el momento en el que se facilitan los destinos -puestos de trabajo- a los aspirantes que superen dichas pruebas selectivas, tal y como se dispone en la base 10.1 apartado e) y 11 .1 apartado e), respectivamente, de las Órdenes de convocatoria de referencia.

A estos efectos, el artículo 18.1.a) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, ordena que "Se inadmitirán a trámite, mediante resolución motivada, las solicitudes: a) Que se refieran a información que esté en curso de elaboración o de publicación general".

2. Al no estar conforme con esta respuesta, el 23 de mayo de 2019, la interesada formuló reclamación ante este Consejo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 24³ de la LTAIBG y con el siguiente contenido:

(...)

La información que realmente pedía, no me ha sido dada y era saber si mi plaza estaba convocada por promoción libre o interna, para intentar hacer una predicción de cuándo podía cesar. La razón de querer conocer mi posible cese es intentar gastar adecuadamente mis vacaciones, antes que la persona tome posesión de la plaza, pues por experiencia, los ceses me han sido entregados muchas veces tres días después de haber cesado y nunca con una antelación superior a un mes de tu cese para que pudieras gastar tus días de vacaciones y no los perdieras

Ante esa posible falta de previsión realicé esta petición de información ya que nadie sabía contestarme y me ha sido negado el acceso a esa información concreta y no estoy conforme. Alegan que no me la pueden dar porque esta información se encuentra en trámite , aferrándose al artículo 14 de la ley 19/2013, pero yo disiento ya que soy parte afectada en el proceso y como parte interesada tendría derecho a saberlo por la ley de

³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a24>

procedimiento administrativo que protege derechos de interesados y afectados en el proceso.

(...)

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la LTAIBG, en relación con el artículo 8 del Real Decreto 919/2014, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno⁴, la Presidencia de este Organismo es competente para resolver las reclamaciones que, con carácter previo a un eventual y potestativo Recurso Contencioso-Administrativo, se presenten en el marco de un procedimiento de acceso a la información.
2. En virtud del apartado 2 de la disposición adicional cuarta de la LTAIBG⁵, las Comunidades Autónomas pueden atribuir la competencia para la resolución de las reclamaciones al Consejo de Transparencia y Buen Gobierno mediante la celebración del correspondiente convenio con la Administración General del Estado. En desarrollo de esta previsión, han suscrito convenio⁶ con este Organismo las Comunidades Autónomas de Asturias, Cantabria, La Rioja, Extremadura, Comunidad de Madrid y Castilla-La Mancha, así como las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.
3. Determinada la competencia orgánica para resolver este asunto, se entra ya a analizar el objeto de la petición de la interesada, que no es otro que conocer si su puesto de trabajo está incluido entre las plazas convocadas en el proceso selectivo para el ingreso en el Cuerpo de Auxiliares, por promoción interna o de forma libre.

El Consejo de Transparencia y Buen Gobierno ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre un asunto similar en anteriores resoluciones, entre ellas la RT/0203/2017, RT/0431/2017, RT/0432/2017⁷ o RT/0514/2018⁸. En estos casos, en los que la administración

⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-11410&p=20141105&tn=1#a8>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#dacuaa>

⁶ https://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/transparencia/portal_transparencia/informacion_econ_pres_esta/convenios/conveniosCCAA.html

⁷ https://www.consejodetransparencia.es/ct_Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_CCAA_EELL/CCAA_2018/02.html

también alegaba la causa de inadmisión prevista en el [artículo 18.1.a\)](#)⁹, relativa a información en curso de elaboración o de publicación general, se solicitaba conocer si determinados puestos ocupados por funcionarios interinos estaban incluidos entre las plazas convocadas para un proceso selectivo de funcionarios de carrera.

En estos casos, en primer lugar se recordaba el marco general regulatorio de la oferta de empleo público a efectos de distinguir los conceptos de “plaza vacante” y “puesto de trabajo”, una de las claves para resolver este supuesto. Así, en el fundamento jurídico 4 de la Resolución RT/0203/2017 se indicaba lo siguiente:

«La Oferta de Empleo Público es una novedad que incorpora la hoy derogada Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, cuyo artículo 18 disponía, entre otras cuestiones, que “la oferta de empleo deberá contener necesariamente todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes, 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”. En desarrollo de esta previsión de la legislación básica en materia de función pública, en el ámbito autonómico, por su parte, el artículo 18 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, prevé en su apartado 2 que, “la oferta de empleo público comprenderá todas las plazas, tanto de funcionarios como de personal laboral, referidas a la Administración de la Comunidad, de sus organismos autónomos y Órganos especiales de gestión, que se encuentren dotadas presupuestariamente y no hayan sido cubiertas por los procedimientos internos de provisión de puestos de trabajo que esta Ley establece, o por los correspondientes al personal laboral”.

Con posterioridad la regulación de la oferta de empleo público fue objeto de una nueva modificación por el legislador básico estatal a través de la Ley 7/2007, de 2 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que ha pasado sin alteración alguna al vigente artículo 70.1 del TREBEP, de acuerdo con el cual:

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

⁸ [https://www.consejodetransparencia.es/ct Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_CCAA_EELL/CCAA_2018/12.html](https://www.consejodetransparencia.es/ct/Home/Actividad/Resoluciones/resoluciones_CCAA_EELL/CCAA_2018/12.html)

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a18>

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 ciento 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.

La oferta de empleo público se configura como un instrumento de planificación de los recursos humanos en el seno de la administración pública que tiene por finalidad concretar las vacantes que se pretenden cubrir en cada cuerpo o escala en un determinado periodo de tiempo que coincide con el año presupuestario. De acuerdo con esta premisa, en suma, es posible deducir dos características de la misma a los efectos que ahora importan. Por una parte, existe una directa vinculación entre la Ley de Presupuestos y la oferta de empleo público, en la medida en que por aquélla se habilita un determinado gasto de personal y a través de ésta se concreta cuáles son las vacantes que se pretenden cubrir y en qué cuerpos o escalas. Asimismo, dicha vinculación se pone de relieve con la regulación de la tasa de reposición de efectivos en la Ley de Presupuestos. Por otra parte, en cuanto a la caracterización de la oferta de empleo público como instrumento de planificación de recursos humanos cabe advertir que a través de ella, al priorizar las vacantes que han de ser cubiertas y en qué concretos cuerpos o escalas, el poder ejecutivo está optando por determinadas necesidades en detrimento de otras en función de los objetivos que en materia de personal se pretendan alcanzar en cada organización, puesto que, a diferencia de lo que ocurría con la regulación contenida en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, tras la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril y en el vigente TRLEBEP, la oferta de empleo público debe limitarse a determinar las vacantes que han de cubrirse sin que sea necesario incluir en la oferta la totalidad de las vacantes o un porcentaje determinado de las mismas, pues no en vano el vigente artículo 70.1 TRLEBEP alude a las “necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso”.

La caracterización de la oferta de empleo público como instrumento de gestión de recursos humanos del que dispone el poder ejecutivo, su vinculación con la Ley de Presupuestos y, finalmente, en la que no es necesario incluir todas y cada una de las vacantes existentes, ha sido reiteradamente puesta de manifiesto por el orden jurisdiccional contencioso-administrativo. A estos efectos valga traer a colación en este momento, a mero título de ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 1997 que enjuició el artículo 7 del Real Decreto 364/995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de

Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado, que señala en su Fundamento de Derecho 3º lo siguiente

«[...] El artículo 18.4 de la Ley 30/1984, que ha sido objeto de redacción por parte de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, no expresa que la Oferta de Empleo Público debe contener necesariamente todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes, como establecía el párrafo tercero de este artículo en su redacción originaria. La actual redacción del artículo 18.4 alude a las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes y estas necesidades, que no tienen por qué coincidir con las plazas vacantes, deben ser apreciadas en relación con la Administración del Estado por el Gobierno a quien le corresponde aprobar la Oferta de Empleo Público [artículo 3.2.g) de la Ley]. La facultad para determinar las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes se encuentra dentro de la potestad organizativa (o de auto-organización) de que dispone la Administración para estructurar sus órganos y distribuir las funciones del modo que mejor puedan prestarse los servicios públicos que tiene encomendados, en todo lo que no esté sometido a reserva de Ley».

Así, lo que aparece en una oferta de empleo público son las plazas vacantes para los distintos cuerpos que tienen asignación presupuestaria y que han sido determinadas en función de las necesidades de recursos humanos. La ejecución de estas ofertas de plazas se lleva a cabo a través de las correspondientes convocatorias de procesos selectivos, sin que quepa identificar las plazas convocadas con los puestos de trabajo que se ofertarán a quienes superen las pruebas tras el desarrollo del correspondiente proceso selectivo. Es lo que expresa también la administración en su Resolución de 9 de mayo de 2019 en la que da respuesta a la solicitud de información.

4. Una vez aclarado lo anterior, se debe analizar la concurrencia o no de la causa de inadmisión alegada por la administración autonómica sobre información en curso de elaboración o de publicación general, recogida en el artículo 18.1.a)¹⁰ de la LTAIBG.

Puesto que se trata de un caso similar al resuelto en la Resolución citada (RT/0203/2017), se reproduce a continuación las consideraciones realizadas sobre la referida causa de inadmisión (fundamentos jurídicos 5 y 6):

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a18>

«A estos efectos, debemos comenzar recordando, como premisa, que la “formulación amplia en el reconocimiento y en la regulación del derecho de acceso a la información obliga a interpretar de forma estricta, cuando no restrictiva [...] las causas de inadmisión de solicitudes de información que aparecen enumeradas en el artículo 18.1 sin que quepa aceptar limitaciones que supongan un menoscabo injustificado y desproporcionado del derecho de acceso a la información”, según proclama expresamente el Fundamento de Derecho 6º de la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de octubre de 2017. De acuerdo con ello, cabe advertir que la motivación de la invocación de la concurrencia de la causa de inadmisión resulta una de las primeras garantías del derecho de acceso a la información a los efectos de no producir ese menoscabo injustificado y desproporcionado al que alude el Tribunal Supremo.

Esa es la razón, en definitiva, por la que la redacción del artículo 18 de la LTAIBG establece una serie de causas que permiten declarar la inadmisión de una solicitud de acceso a la información que, al tener la consecuencia inmediata de finalizar el procedimiento, ha de operar en cualquier caso mediante resolución motivada como expresamente determina su apartado 1. Por tanto, será obligación que ha de cumplir la administración identificar de manera suficiente tanto las causas que motivan la inadmisión como la justificación legal o material aplicable al caso concreto.

En el caso que ahora nos ocupa esta fundamentación se basa, según se desprende de la Resolución de 7 de junio de 2017 ahora recurrida y de las alegaciones trasladadas a este Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, en una perspectiva legal y material, al considerar la primera de ellas que «los datos relativos a los puestos de trabajo en los que habrán de concretarse las plazas contenidas en el proceso indicado son objeto de información pública en el momento en el que se facilitan los destinos -puestos de trabajo- a los aspirantes que superan dichas pruebas selectivas, tal y como dispone la base 10.1.E) de la Orden de convocatoria de referencia».

A estos efectos, valga recordar que desde una perspectiva procedimental, las reglas generales contenidas en la Ley 1/1986, de Función Pública de la Comunidad de Madrid se han visto afectadas tanto por regulaciones posteriores que han añadido trámites adicionales, como por su consideración de legislación de desarrollo de la normativa básica estatal de función pública. De este modo, a la previsión de que las distintas Consejerías remitan a la de Presidencia «las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso» en los términos del vigente artículo 70.1 del TRLEBEP así como a la necesidad de

recabar la consulta del Consejo Regional de Función Pública, han de añadirse tanto la incorporación de nuevos trámites procesales, como es la intervención de la Mesa General de negociación en la materia que ahora nos ocupa por obra del artículo 37 del TRLEBEP, como las limitaciones que pueden establecerse con carácter anual en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado en materia de función pública que al poseer carácter básico resultan de aplicación a todas las Administraciones Públicas -estatal, autonómicas y locales-.

De acuerdo con lo expuesto, cabe recordar que la Oferta de empleo público, según se ha razonado en el anterior Fundamento Jurídico, ha de limitarse a determinar las vacantes que han de cubrirse sin que sea necesario incluir en la misma la totalidad de las vacantes o un porcentaje determinado de las mismas desde el momento en que el reiterado artículo 70.1 TRLEBEP alude a las “necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso”. En definitiva, tal y como ha señalado al administración autonómica en sus alegaciones, lo cierto es que en la Oferta de empleo público se incluyen plazas vacantes y no concretos puestos de trabajo de la organización respectiva.

6. La distinción tiene importancia en el presente caso porque resulta determinante de la concurrencia de la causa de inadmisión invocada por la administración. Como recuerda en sus alegaciones la administración autonómica, los datos referentes a los específicos puestos de trabajo en que se concretan las plazas vacantes contenidas en las distintas Ofertas de empleo público no se conocen hasta que se publica la resolución del órgano correspondiente en la que figure la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo de que se trate. En efecto, así se desprende del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de la provisión de Puestos de Trabajo y promoción profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, de aplicación supletoria en el caso de la Comunidad de Madrid, cuyo Capítulo IV relativo a las convocatorias y al desarrollo del procedimiento selectivo, prevé en su artículo 26.1, referente a la asignación inicial de puestos de trabajo, lo siguiente «la adjudicación de puestos de trabajo a los funcionarios de nuevo ingreso se efectuará de acuerdo con las peticiones de los interesados entre los puestos ofertados a los mismos, según el orden obtenido en el proceso selectivo, siempre que reúnan los requisitos objetivos determinados para cada puesto en las relaciones de puestos de trabajo».

En este sentido, la base Décima de la Orden 1306/2017, de 5 de mayo, de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno, por la que se convocan pruebas selectivas de promoción interna para el ingreso en el Cuerpo de Administrativos de Administración General, grupo C, subgrupo C1, de la Comunidad de Madrid, que aborda la regulación de la acreditación del cumplimiento de requisitos de los aspirantes que han superado el proceso selectivo, prevé en su apartado 1.E), que éstos han de remitir a la Dirección General de Presupuestos y Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, entre otra documentación, la «petición de destinos de acuerdo con el orden obtenido en el proceso selectivo y según la oferta que previamente habría de efectuar la mencionada Dirección General de Presupuestos y Recursos Humanos, sin perjuicio de encontrarse la relación de puestos de trabajo ofertados igualmente disponible, a título meramente informativo, en la página web de la Comunidad de Madrid».

En el presente caso, en el que concurren las mismas circunstancias que en el anteriormente relatado, son las bases 10.1.E) de la Orden 2411/2017, de 26 de julio¹¹ y 11.1.E) de la Orden 589/2018, de 26 de febrero¹², respectivamente, las que se refieren a la petición de destinos que los aspirantes que superen el proceso selectivo deben hacer basándose en la previa oferta de puestos que debe efectuar, en este caso, la Dirección General de Presupuestos y Recursos Humanos.

No obstante, para que concurra la causa de inadmisión, hay que comprobar que efectivamente esta información está en curso de elaboración o de publicación general en el momento en que la interesada presentó la solicitud de información, que fue el día 23 de abril de 2019. Así, según consta en la página web de la Comunidad de Madrid¹³, el proceso convocado por Orden 2411/2017, de 26 de julio, se encuentra en fase de corrección del segundo ejercicio (celebrado los días 23 y 24 de marzo), por lo que todavía no se conocen las listas de aspirantes que lo han superado y, por tanto, no existe oferta de destinos. Sin embargo, no se ha podido encontrar la información sobre el proceso selectivo convocado por Orden 589/2018, aunque se deduce que tampoco ha concluido por ser posterior.

Con estos datos queda claro que la información solicitada estaba en curso de elaboración en el momento de presentar la petición, por lo que procede desestimar la presente reclamación.

¹¹ https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOBCM/2017/07/28/BOCM-20170728-1.PDF

¹² https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOBCM/2018/03/15/BOCM-20180315-1.PDF

¹³ <http://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/auxiliares-administracion-general-c2>



III. RESOLUCIÓN

En atención a los Antecedentes y Fundamentos Jurídicos descritos, procede **DESESTIMAR** la reclamación planteada por [REDACTED], por concurrir la causa de inadmisión prevista en el artículo 18.1.a) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

De acuerdo con el artículo 23, número 1¹⁴, de la *Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno*, la Reclamación prevista en el artículo 24 de la misma tiene la consideración de sustitutiva de los recursos administrativos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112.2¹⁵ de la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas*.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses, ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, de conformidad con lo previsto en el artículo 9.1 c)¹⁶ de la *Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa*.

EL PRESIDENTE DEL CTBG
P.V. (Art. 10 del R.D. 919/2014)
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE
TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

Fdo: Francisco Javier Amorós Dorda

¹⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12887&p=20181206&tn=1#a23>

¹⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565&p=20181206&tn=1#a112>

¹⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718&p=20181206&tn=1#a9>