

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Contencioso**

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **20/09/2024**

Nº de Recurso: **195/2023**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.X.GALICIA CON/AD SEC.1

A CORUÑA

SENTENCIA: 00626/2024

Ponente: D^a María Amalia Bolaño Piñeiro

Recurso número: Procedimiento Ordinario núm. 195/2023

Recurrentes:

Administración demandada: Consellería de Facenda e Administración Pública

EN NOMBRE DEL REY

La Sección 001 de la Sala de lo Contencioso- Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

Ilmo/as. Sr/as.

D. Fernando Seoane Pesqueira, Presidente.

D. Luis Ángel Fernández Barrio

D^a. María Amalia Bolaño Piñeiro

A Coruña, a 20 de septiembre de 2024.

El recurso contencioso-administrativo, que con el número 195/2023 pende de resolución en esta Sala, ha sido interpuesto por Dña.

representados por la procuradora Dña. Eva María Tomé Sieira y dirigidos por el letrado D. Brais González Pérez, contra la resolución de 22 de diciembre de 2.022 del Conselleiro de Hacienda y Administración Pública, por la que se convoca el proceso selectivo extraordinario de estabilización derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, por el turno de acceso libre y mediante el sistema de concurso, para el ingreso en el cuerpo administrativo de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia; en el cuerpo de ayudantes de carácter facultativo de Administración especial de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, subgrupo C1; para el ingreso en el cuerpo de técnicos de carácter facultativo de administración especial de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, subgrupo B, y para el ingreso en las categorías 3, 12, 15, 34, 36, 37, 43, 52, 54, 54B, 66, 71, 94, 98, 100, 101, 103, 104 del grupo III de personal laboral de la Xunta de Galicia y personal laboral propio del Cixtec (grupo III), publicada en el DOG núm. 244, de 26 de diciembre de 2022, siendo parte demandada la Consellería de Facenda e Administración Pública representada y dirigida por el Letrado de la Xunta de Galicia.

Es ponente la Ilma. Sra. D^a. María Amalia Bolaño Piñeiro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Admitido a trámite el presente recurso contencioso-administrativo, se practicaron las diligencias oportunas y, recibido el expediente, se dio traslado del mismo a la parte recurrente para deducir la oportuna demanda, lo que se hizo a medio de escrito en el que, en síntesis, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que se estimaron pertinentes, se acabó suplicando se tuviese por formulada demanda frente a la resolución recurrida y se dictase sentencia por la que: "I. Revogue mediante declaración de nulidade ou, subsidiariamente á razón de anulabilidade a Resolución do 22 de decembro de 2022 do Conselleiro de Facenda e Administración Pública, asinado no seu nome por Sr. D. Tomás, xxx da Función Pública, pola que se convoca o proceso selectivo extraordinario de estabilización derivado da Lei 20/2021, de 28 de decembro, pola quenda de acceso libre e mediante o sistema de concurso, para o ingreso no corpo administrativo da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia; no corpo de axudantes de carácter facultativo de Administración especial da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, subgrupo C1; para o ingreso no corpo de técnicos de carácter facultativo de administración especial da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, subgrupo B, e para o ingreso nas categorías 3, 12, 15, 34, 36, 37, 43, 52, 54, 54B, 66, 71, 94, 98, 100, 101, 103, 104 do grupo III de persoal laboral da Xunta de Galicia e persoal laboral propio do Cixtec (grupo III), publicada no DOG núm. 244, do 26 de decembro de 2022.

II. En todo caso, declare que os servizos prestados durante os períodos prestados a unha xornada inferior á completa deben ser valorados como servizos prestados en réxime de xornada completa, obrigando á Administración demandada a estar e pasar por esta declaración.

III. Todo isto, con expresa imposición de custas por vencemento obxectivo."

SEGUNDO.- Conferido traslado a la parte demandada, se solicitó la desestimación del recurso, de conformidad con los hechos y fundamentos de derecho consignados en la contestación de la demanda.

TERCERO.- *Habiéndose* recibido el asunto a prueba y practicada ésta según obra en autos y declarado concluso el debate escrito, quedaron las actuaciones sobre la mesa para resolver.

CUARTO.- En la sustanciación del recurso se han observado las prescripciones legales, siendo la cuantía del mismo indeterminada.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. - Objeto del procedimiento y relación de hechos relevantes.

En el presente caso, la representación de

[REDACTED], interpuso recurso contencioso administrativo contra la Resolución de 22 de diciembre de 2.022 del Conselleiro de Hacienda y Administración Pública, por la que se convoca el proceso selectivo extraordinario de estabilización derivado de la Ley 20/2.021, de 28 de diciembre, por el turno de acceso libre y mediante el sistema de concurso, para el ingreso en el cuerpo administrativo de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia; en el cuerpo de ayudantes de carácter facultativo de Administración especial de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, subgrupo C1; para el ingreso en el cuerpo de técnicos de carácter facultativo de administración especial de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, subgrupo B, y para el ingreso en las categorías 3, 12, 15, 34, 36, 37, 43, 52, 54, 54B, 66, 71, 94, 98, 100, 101, 103, 104 del grupo III de personal laboral de la Xunta de Galicia y personal laboral propio del Cixtec (grupo III), publicada en el DOG núm. 244, de 26 de diciembre de 2.022.

Solicita la parte recurrente que se dicte Sentencia por la que:

I. Revoque mediante declaración de nulidad o, subsidiariamente anulabilidad, la Resolución de 22 de diciembre de 2.022 del Conselleiro de Hacienda y Administración Pública, por la que se convoca el proceso selectivo extraordinario de estabilización derivado de la Ley 20/2.021, de 28 de diciembre, por el turno de acceso libre y mediante el sistema de concurso, para el ingreso en el cuerpo administrativo de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia; en el cuerpo de ayudantes de carácter facultativo de Administración especial de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, subgrupo C1; para el ingreso en el cuerpo de técnicos de carácter facultativo de administración especial de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, subgrupo B, y para el ingreso en las categorías 3, 12, 15, 34, 36, 37, 43, 52, 54, 54B, 66, 71, 94, 98, 100, 101, 103, 104 del grupo III de personal laboral de la Xunta de Galicia y personal laboral propio del Cixtec (grupo III), publicada en el DOG núm. 244, de 26 de diciembre de 2022.

II. En todo caso, declare que los servicios prestados durante los períodos prestados a una jornada inferior a la completa deben ser valorados como servicios prestados en régimen de jornada completa, obligando a la Administración demandada a estar y pasar por esta declaración.

III. Todo esto, con expresa imposición de costas por vencimiento objetivo.”

El Sr. Letrado de la XUNTA DE GALICIA, se opuso al recurso planteado solicitando que dicte sentencia por la que rechace la demanda e imponga las costas a la parte contraria.

Atendida la documental aportada y las alegaciones de las partes, los hechos de interés en el presente caso son los siguientes.

1º.- En fecha 29 de diciembre de 2.021 se publicó en el BOE núm. 312 la Ley 20/2.021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, cuyo artículo 2 contempla un "proceso de estabilización de empleo temporal".

En virtud del Decreto 79/2022, de 25 de mayo, se aprobó la oferta de empleo público extraordinaria de plazas de personal funcionario y laboral de la Administración General y de las entidades instrumentales del sector público autonómico de la Comunidad Autónoma de Galicia, correspondiente al proceso de estabilización derivado de

la Ley 20/2.021, de 28 de diciembre, de Meteoros Urgentes para la Reducción de la temporalidad en el empleo público, y de plazas de personal laboral objeto de funcionarización, de conformidad con la Ley 2/2.015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia (DOG núm. 102, de 30 de mayo).

2º.- La Administración dictó la Resolución de 22 de diciembre de 2.022 por la que se convoca el proceso selectivo extraordinario de estabilización derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, por el turno de acceso libre y mediante el sistema de concurso, para el ingreso en el cuerpo de gestión de la Administración general de la Comunidad Autónoma Galicia y en el cuerpo facultativo de grado medio de Administración especial de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, subgrupo A2, y para el ingreso en las categorías 3, 5, 6, 9, 35 y 39 del grupo II de personal laboral de la Xunta de Galicia y personal laboral propio del Cixtec (grupo II) publicada en el DOG núm. 244, de 26 de diciembre de 2.022.

3º.- Esa Resolución establece: "I. Normas generales..., III. Proceso selectivo. Fase de concurso. **III.1.1. Experiencia profesional, un máximo de setenta (70) puntos.** a) Experiencia profesional acreditada en la Administración convocante, en la propia escala o categoría profesional al que se opta o en la escala o categoría profesional equivalente, a razón de 0,30 puntos por mes trabajado con vinculación temporal hasta un máximo de 70 puntos. Se entiende por Administración convocante, a los efectos de esta convocatoria, la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y demás entidades que figuran en el anexo V de esta convocatoria, y de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional primera del Decreto 79/2022, de 25 de mayo..., b) Experiencia profesional acreditada en cualquier otra Administración distinta de la Administración convocante, en la propia escala o categoría profesional a que se opta o en la escala o categoría profesional equivalente, siempre que se incluya dentro del mismo grupo de titulación, la razón de 0,125 puntos por mes trabajado con vinculación temporal hasta un máximo de 70 puntos. A estos efectos, y en los supuestos a) y b), se considerarán servicios efectivos los prestados en la situación de servicios especiales y de excedencia para el cuidado de hijas/os y familiares (artículos 168 y 176 de la LEPG), la excedencia por razón de violencia de género de conformidad con lo establecido en el artículo 177 de la LEPG y la excedencia por razón de violencia terrorista (artículo 177.bis de la LEPG). Se calculará el número total de días correspondientes a los distintos nombramientos computables y se dividirá el resultado entre treinta (30). El cociente entero, desplegando los decimales, se multiplicará por 0,30 puntos o por 0,125 puntos, según corresponda. Los servicios efectivos prestados en jornadas inferiores a la completa se valorarán proporcionalmente...". Esta es la cláusula respecto de la que la parte recurrente muestra su disconformidad.

4º.- La representación de las recurrentes interpuso recurso contencioso-administrativo contra esa resolución, recurso que se resuelve en la presente Sentencia.

En este procedimiento consta como prueba la documental aportada y el expediente administrativo.

SEGUNDO. - Alegaciones de las partes.

Alega la parte recurrente: "...la pretensión específica que se sustenta en la incorrección de las previsiones que bajo la apariencia de neutralidad esconden criterios de discriminación indirecta por razón de sexo/género contraria a la efectividad del artículo 14 CE en relación al 23.2 CE, y a los artículos 2 y 3 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, al establecer y diferente valoración para las jornadas a tiempo partida y las jornadas a tiempo completo, debiendo establecerse expresamente que los servicios prestados en jornadas inferiores a la completa se valorarán de la misma manera que los servicios prestados en jornadas completas, como hecho de la masiva feminización de los contratos a tiempo parcial, al impedir la actual ponderación el acceso al empleo público en condiciones de igualdad de las móviles trabajadoras,.. , la discriminación indirecta cuestionada por la ausencia de reconocimiento del correcto cómputo de antigüedad se contiene en un 4º párrafo de la cláusula III.1.1. b) de la citada Resolución de 22 de diciembre de 2.022 que prevé los servicios efectivos prestados en jornadas inferiores a la completa se valorarán proporcionalmente..., Este derecho, se reitera en el artículo 4.2. c) y 17 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose el derecho de los trabajadores y trabajadoras a no ser discriminados en el empleo directa o indirectamente; y en el segundo se dispone la nulidad de cualquier decisión del empresario en el empleo que dé lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta..., La reciente Ley 15/2.022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de trato y la no discriminación establece como derecho en su artículo 2, "4. Las obligaciones. Las obligaciones establecidas en la presente Ley serán de aplicación al sector público", y el principio antidiscriminatorio se aplica ex. art. 3 "acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público" ,..., Así las cosas, en una convocatoria abierta, los derechos de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial son los mismos que los ostentados por los trabajadores a tiempo completo. Tanto el Tribunal de Justicia de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia 385/2011, Caso Elbal Morenos, como el Tribunal Constitucional en la sentencia 61/2013, del 14 de marzo, partiendo de la premisa de que partiendo de la premisa de que los trabajadores a tiempo parcial son en su inmensa mayoría mujeres, concluyen que el mayor periodo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo completo, incluso con el factor de corrección del 1'5, para acceder a una prestación que ya es además

más reducida en función de la base de cotización, es una medida discriminatoria indirecta,..., Así, por tanto, se propone que para evitar la nulidad, quede redactada de la siguiente manera; 1.8. Los servicios prestados durante una jornada inferior a la completa serán valorados como servicios prestados en régimen de jornada completa,..., De conformidad a los artículos 47 y 48 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el acto administrativo impugnado lesiona derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional, resulta contrario al ordenamiento jurídico y la vulneración de la Constitución, las leyes u otras disposiciones administrativas de rango superior que se relacionan, en la misma, debiendo, subsidiariamente determinarse la anulabilidad, estableciéndose en este recurso alternativas de subsanación. . Esencialmente, resulta contraria a la efectividad del artículo 14 CE en relación con el 23.2 CE, y al contenido efectivo de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación."

La Administración demandada se opuso al recurso presentado, manifestando: "..., En particular impugna la base III.1.1, que dispone: "Los servicios efectivos prestados en jornadas inferiores a la completa se valorarán proporcionalmente. "..., la base III.1.1.b, en contra del sostenido por la actora, no establece un trato discriminatorio entre los aspirantes, ya que la situación no es la misma y no puede hablar de un trato diferente ante situaciones no idénticas. Está plenamente justificado un trato diferenciado entre el personal a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial..., Es de recordar que estamos ante un proceso selectivo y que, en concreto, la base cuestionada se refiere a la valoración de la experiencia profesional y, obviamente, el tiempo de prestación de servicio y las jornadas de trabajo influyen en la experiencia del personal. Para ejemplificarlo, basta con pensar en el tiempo de servicios que en un año realiza un trabajador a tiempo completo y contraponerlo al tiempo de trabajo del personal a tiempo parcial..., la base III.1.1.b, en contra de lo sostenido por la actora, no establece un trato discriminatorio entre los aspirantes, ya que la situación no es la misma..., Está plenamente justificado un trato diferenciado entre el personal a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial..., Pues bien, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad consagrados en los arts. 23.2 y 103.3 de la Constitución, no puede caerse en el paternalismo de valorar por igual a aquel trabajador que presta una jornada de 37 horas y media semanales y 1665 horas anuales, que aquel que presta servicios por menos horas..., La demanda de la actora trata de ajustar a las bases su situación particular y a los subjetivos intereses. (...) Por tanto, no puede acogerse la alegación de vulneración del derecho de igualdad en el acceso al empleo público, pues la cláusula de proporcionalidad incluida para valorar la experiencia acreditada en contratos de trabajo a tiempo parcial, resulta justificada, siendo lo desigual que se tratase de igual manera dos vinculaciones distintas, a tiempo parcial y a tiempo completo, cuando resulta obvio que tratándose de ponderar la experiencia profesional, en mayor medida se adquiere por quien más tiempo de servicio presta..., Se trata de un argumento demagógico e incierto. La convocatoria del proceso selectivo se hace en abstracto, como no podría ser de otro modo. La Administración desconoce el número de contratos a jornada parcial firmados por mujeres u hombres a la hora de confeccionar las bases. Lo que establece es un criterio de mérito y capacidad, de modo que el personal con jornada completa, entre lo cual se encuentran también buena parte de las mujeres, obtenga una valoración proporcional y justa de los servicios prestados. Se trata por lo tanto de una razón objetiva la que reside en la base impugnada y que, por lo tanto, impide apreciar cualquier indicio de discriminación..."

TERCERO. - Análisis de las alegaciones realizadas.

En primer lugar, debe señalarse que la parte recurrente sustenta su pretensión impugnatoria alegando que esa valoración proporcional de los servicios que no sean de jornada completa vulnera el principio de igualdad.

En este sentido debe recordarse, como señala el Sr. Letrado de la administración demandada que cuestión igual a la planteada en este procedimiento ha sido ya resuelta **por la Sentencia de esta Sala y Sección de fecha 7 de febrero de 2.024 dictada en el Procedimiento Ordinario N.º 51/2023**. En esa Sentencia se razona expresamente: "..., La consideración del trato discriminatorio y la procedencia de que se le compute el tiempo de relación laboral total, como si fuese a jornada completa, la basa en sentencias que igualaron al trabajador a tiempo parcial a los efectos de cotización a la Seguridad Social para prestaciones, de modo que se tenga en cuenta el tiempo de vinculación con independencia de que la jornada sea a tiempo parcial y no completo, o para el cálculo de la pensión de jubilación. Y se alegó también en conclusiones la aplicación de la doctrina emanada de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19/11/2019, en relación al cálculo de los trienios de los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT, de modo que el TS, cambiando su doctrina, establece que el cálculo de la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT a efectos de promoción económica –trienios- y a efectos de promoción profesional, deben realizarse sobre toda la duración de la relación laboral y no únicamente sobre el tiempo de prestación efectiva de servicios, y ello aplicando un auto del TJUE referido a dos trabajadoras fijas discontinuas de la AEAT, y considerando que de no seguirse esta interpretación se produciría una diferencia de trato peyorativa para los trabajadores a tiempo parcial en relación con los trabajadores a tiempo completo ya que, ante un mismo periodo de prestación de servicios, los segundos devengarían un trienio al transcurrir tres años, en tanto a los primeros se les tendría en cuenta, no la duración de la relación laboral, sino el tiempo de servicios efectivamente prestados. Sin embargo, pese a lo alegado por la actora, se considera, en la línea que

se defiende por el Letrado de la Xunta de Galicia, que en este caso no resulta aplicable la doctrina emanada de las sentencias que se citan, pues se trata de supuestos diferentes a lo aquí debatido, que no ha de olvidarse que se refiere, no a la consecución de determinados derechos individuales del trabajador, sino a la impugnación de una base de convocatoria de proceso selectivo, de concurrencia competitiva, en la que en concreto se puntúa el mérito relativo a la experiencia profesional acreditada por unos y otros aspirantes, de forma que se introduce la regla de la proporcionalidad para valorar los servicios efectivos prestados en jornadas inferiores a la completa. Esa regla de proporcionalidad incluida en la base para valorar los servicios prestados a jornada completa, no puede considerarse que introduzca un criterio de discriminación o afecte al principio de igualdad sin justificación objetiva, pues resulta evidente que la experiencia adquirida no es igual según se trabaje más o menos horas, y que aunque la vinculación laboral de la demandante con la Administración en un determinado período temporal dure lo mismo que la del trabajador que presta servicios a jornada completa, la experiencia adquirida, computándola cuantitativamente en horas de servicio es superior en quien presta más horas, esto es quien trabaja a tiempo completo, frente a quien lo hace en jornada parcial, como la demandante. Este razonamiento fue efectuado ya por este Tribunal en Sentencia de 3 de febrero de 2.010, Nº 72/2010, rec. 212/2009, en la que se planteaba controversia similar en la valoración del mérito de la experiencia en un concurso, señalando "Es cierto que la base 1.2 del anexo V de la convocatoria refiere la experiencia a cada mes completo de servicios, pero es que no es lo mismo que dichos servicios se presten en virtud de un contrato a jornada completa que a tiempo parcial, por ser menor el tiempo de experiencia en este segundo caso, de modo que aquel criterio de interpretación resulta ser más acorde a los principios de mérito y capacidad, y realmente no contradice el tenor y espíritu de la base en cuanto en ella se pretende valorar con mayor puntuación a quien desempeña más tiempo de servicios. Es lógico el trato diferente a quien en el mes trabajado ha desempeñado menor número de horas, en cuanto más acomodado a los principios de mérito y capacidad de los aspirantes, que se recogen en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución..." Por tanto, no puede acogerse la alegación de vulneración del derecho de igualdad en el acceso al empleo público, pues la cláusula de proporcionalidad incluida para valorar la experiencia acreditada en contratos de trabajo a tiempo parcial, resulta justificada, siendo lo desigual que se tratase de igual manera dos vinculaciones distintas, a tiempo parcial y a tiempo completo, cuando resulta obvio que tratándose de ponderar la experiencia profesional, en mayor medida se adquiere por quien más tiempo de servicio presta...".

Esos razonamientos jurídicos son perfectamente aplicables al presente caso, pues la cláusula es la misma, otorgando en este proceso selectivo mayor puntuación a los contratos que han durado más horas, lo que implica una mayor prestación de servicios, con aplicación del principio de proporcionalidad.

No puede considerarse que esa cláusula vulnere el principio de igualdad, ni que incurra en causa de nulidad ni de anulabilidad. Ello es así toda vez que los procesos selectivos se rigen por los principios de mérito y capacidad, resultando claro que mayor mérito tendrán los contratos de mayor duración, toda vez que se han prestado servicios durante más tiempo. Lo contrario, igualar todas las prestaciones de servicios con independencia de su duración sí implicaría una indeseada vulneración del principio de igualdad. La aplicación del principio de proporcionalidad, expresamente establecida en la cláusula impugnada, determina una valoración justa de los servicios prestados. Por todo ello procede desestimar esa alegación.

En segundo lugar, alega la parte recurrente que la cláusula impugnada, vulnera el principio de no discriminación y de igualdad de género *porque es más habitual que las mujeres en general presten servicios de jornada no completa.*

Atendidas las alegaciones de la parte recurrente y sus razonamientos, no pueden compartirse tales conclusiones, porque la administración al dictar las Bases que regulan este proceso selectivo, lo hace formulando unas bases generales, aplicables a todos los aspirantes, sin que se esa formulación implique ninguna discriminación indeseada.

Como ya se expuso en el razonamiento jurídico anteriores, los principios que rigen los procesos selectivos son los de mérito y capacidad, que es lo que se valora en la cláusula impugnada. Se trata de un procedimiento de concurrencia competitiva, no de valoración del tiempo de servicios a efectos de cotización. Esto último es lo que valoran y analizan las sentencias que la parte recurrente invoca en este procedimiento. Pero, en el caso que nos ocupa, nos encontramos ante un procedimiento selectivo, que se rige por los principios de mérito y capacidad, con unas bases iguales para todos los aspirantes, con independencia de su género. Por tanto, no existe en este caso discriminación ni directa ni indirecta.

Por todo lo expuesto, procede la desestimación de esa alegación y, con ello, del recurso interpuesto.

CUARTO. - Costas procesales.

De conformidad con lo dispuesto en el **Artículo 139 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa**, al haberse desestimado el recurso interpuesto, procede la

imposición de costas a la parte recurrente con un límite de 1.500 euros comprensivo de los gastos de representación y defensa de la Administración demandada.

FALLAMOS

DESESTIMAMOS el recurso contencioso administrativo interpuesto por la representación de Dña. Zaida y otras recurrentes, contra la *Resolución de 22 de diciembre de 2.022 del Conselleiro de Hacienda y Administración Pública, por la que se convoca el proceso selectivo extraordinario de estabilización derivado de la Ley 20/2.021, de 28 de diciembre, por el turno de acceso libre y mediante el sistema de concurso, para el ingreso en el cuerpo administrativo de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia; en el cuerpo de ayudantes de carácter facultativo de Administración especial de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, subgrupo C1; para el ingreso en el cuerpo de técnicos de carácter facultativo de administración especial de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, subgrupo B, y para el ingreso en las categorías 3, 12, 15, 34, 36, 37, 43, 52, 54, 54B, 66, 71, 94, 98, 100, 101, 103, 104 del grupo III de personal laboral de la Xunta de Galicia y personal laboral propio del Cixtec (grupo III), publicada en el DOG núm. 244, de 26 de diciembre de 2.022, y **Todo ello, con expresa imposición** de costas a la parte recurrente con un límite de 1.500 euros comprensivo de los gastos de representación y defensa de la Administración demandada.*

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra ella puede interponerse recurso de casación ante la Sala Tercera del Tribunal Supremo o ante la Sala correspondiente de este Tribunal Superior de Justicia, siempre que se acredite interés casacional. Dicho recurso habrá de prepararse ante la Sala de instancia en el plazo de TREINTA días, contados desde el siguiente al de la notificación de la resolución que se recurre, en escrito en el que se dé cumplimiento a los requisitos del artículo 89 de la Ley reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa. Para admitir a trámite el recurso, al prepararse deberá constituirse en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Tribunal (1570-0000-85-00-0195-23), el depósito al que se refiere la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre (BOE núm. 266 de 4/11/09); y, en su momento, devuélvase el expediente administrativo a su procedencia, con certificación de esta resolución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.