



La actora en fase de alegaciones se ratificó en su demanda aclarando que el objeto de la misma queda circunscrito al reconocimiento de derecho y no reclama cantidad alguna.

La empresa se opuso a la misma en base a las alegaciones efectuadas que constan en el sistema de audiograbación de Sala.

Ambas partes dieron por reproducidas todas las alegaciones efectuadas en la demanda y contestación efectuadas en el procedimiento 823/18 que se tramita en este Juzgado y cuya vista se ha celebrado hoy, por lo que se ordenó incorporar la grabación de dicho pleito al presente procedimiento.

A continuación se práctico la prueba propuesta y admitida, manteniéndose en conclusiones las peticiones de la demanda y solicitando se dictase sentencia de conformidad con sus pretensiones, quedando las actuaciones vistas para resolver.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado todos los requisitos legales excepto el plazo para convocar a las partes a los actos de conciliación y juicio, dada la acumulación de asuntos en este Juzgado.

HECHOS PROBADOS.-

1.- [Redacted] presta servicios en la Universitat de Barcelona desde el 10 septiembre de 2013, con categoría profesional de profesor asociado a tiempo parcial de 12 horas semanales y percibiendo una retribución de 5456,42 euros incluida prorata de pagas. (No controvertido)

2.- Los contratos formalizados entre [Redacted] y la Universitat de Barcelona como profesor asociado son los siguientes:

PERÍODE		CATEGORIA	DEDICACIÓ	CÓMPUT		
Des de	Fins a			Anys	Mesos	Dies
18/09/2013	14/09/2014	DLAST-4P Professor associat-Temps Parcial 8 Hores/setmana (4+4)	Temps Parcial 8		11	27
			hores setmanals: 4+4			
15/09/2014	14/09/2015	DLAST-6P Professor associat-Temps Parcial 12 Hores/setmana (6+6)	Temps Parcial 12	1		
			hores setmanals: 6+6			



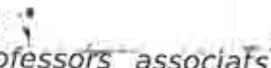


15/09/2015	14/09/2016	DLAST-6P Professor associat-Temps Parcial 12 Hores/setmana (6+6) amb títol de doctor	Temp. Parcial	12	1		
			hores setmanals	6+6			
15/09/2016	14/09/2017	DLAST-6P Professor associat-Temps Parcial 12 Hores/setmana (6+6) amb títol de doctor	Temp. Parcial	12	1		
			hores setmanals	6+6			
15/09/2017	14/09/2018	DLAST-6P Professor associat-Temps Parcial 12 Hores/setmana (6+6) amb títol de doctor	Temp. Parcial	12	1		
			hores setmanals	6+6			
			TOTAL TEMPS		4	11	27

Obran los contratos como documentos 2 a 6 del ramo de prueba de la parte actora y su contenido se da íntegramente por reproducido.

3.- La prestación de servicios que consta en los contratos de trabajos es Profesor asociado en la Facultad de Bellas Artes siendo su Área de Conocimiento Escultura, prestando servicios en el Departamento de Disseny i Imatge .

4.- Según resumen de dedicación del profesorado el actor imparte docencia en la asignatura Mecanismes de Comunicació i Producció a la Xarxa ejerciendo docencia teoricopráctica, Practicas de ordenador y dirigiendo Trabajos de Fin de Grado Obran los documentos en los folios 118 a 122 se da por reproducido.

5.- El 18 septiembre 2013  firmó la "Declaració a emplenar per tots els professors associats a temps parcial amb contracte de durada determinada" de la Universitat de Barcelona y está marcado con unacruz " Declaro sota jurament o promesa que exerceixo les següents activitats en el sector privat: Ensenyanza y Produccion Cultural (Autóno mo) i tinc sol.licitada l autorització de compatibilitat corresponent". Obra el documento al follo 33 y se da por reproducido.

El 15 septiembre 2013  solicitó la compatibilidad para





actividad privada en la empresa "Enseñanza /Produccion Cultural . Domicili C/ Magalhaes 68, 2º 2º Barcelona. Tipus d'activitat Investigació. Compte propi" indicando que su horario como trabajador por cuenta propia es de Dimarts i Caps de Setmana de 10 aa 20h. Folio 36.

El 15 de septiembre de 2014 el actor declaró que ejercía las siguientes actividades en el sector privado por cuenta de otro OFICIAL ADMINISTRATIVO en la empresa " D-I-NA. Domicili C/ Magalhaes 68, Barcelona. Tipus d'activitat.Vcos Culturales", constando que el contrato es de 15 horas semanales los martes de 15 a 17 horas, jueves de 8 a 12 y viernes, sábados y domingos de 10 a 13 horas. Folios 39 a 41.

6.- Cuando realizaba un contrato como profesor asociado firmaba un escrito en papel con membrete de la Universidad de Barcelona en el que solicitaba que la compatibilidad concedida el 15 de septiembre 2014 para el sector privado Associació DINA mantuviera su vigencia y que no han variado las circunstancias

- Para el curso 2015/2016 obra en el folio 42
- Para el curso 2016/2017 obra en el folio 44
- Para el curso 2017/2018 obra en el folio 46
- Para el curso 2018/2019 obra en el folio 48

El contenido de dichos folios se da íntegramente por reproducido.

7.- En el informe de vida laboral obrante al folio 47 consta de alta como Autónomo en Actividad 7490 en diversos periodos desde el 01.03.2008 hasta el 30-06-2014, (en total 332 días de alta en 5 años). Consta como autónomo en 9003 Creacion Artística y literaria del 01.11.14 a 30.11.14. Como trabajador en el régimen general para DINA del 22-07-14 a 31-12-14, del 13-7-15 a 31-12-15, del 19-07-16 a 24-11-16 y desde el 7-7-2017. Consta en el régimen general como contratado por Bau Centre Universitari de Disseny durante 171 días a partir del 01.10.16. Obra el informe de vida laboral al folio 47 y se da íntegramente por reproducido.

8.- La parte actora ha formulado reclamación previa ante la Universitat de Barcelona. (folios7 a 10)

FUNDAMENTOS DE DERECHO.-

PRIMERO .- Competencia y procedimiento

El Trabajador ejercita una acción de reconocimiento de derecho y





podrá hacerse en los supuestos de contratación temporal previstos por la ley. Así se desprende la legislación de la Unión Europea y de la española.

El "Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada", concluido el 18-03-1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DOCE 10-07-1999). Ya en el preámbulo se establece que las partes de dicho acuerdo «reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento», que "la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas es una forma de evitar abusos" y que "los contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y que pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores"

En el Acuerdo se establecen los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas».

"Objeto (cláusula 1).-

El objeto del presente Acuerdo marco es:

- a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
- b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada".

"Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o





relaciones laborales de duración determinada;

c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

a) se considerarán "sucesivos";

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido".

Con carácter general, la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (TJCE 2016, 107) (asunto C-16/2015, "Pérez López") en interpretación de las cláusulas 3ª a 5ª del mencionado Acuerdo Marco ha establecido, en un asunto concerniente a una Administración Pública, que «la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, en la medida en la que tal utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa dicho Acuerdo marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades» y que *«la observancia de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco requiere que se compruebe concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender a necesidades provisionales y que una disposición como la controvertida en el litigio principal no se utiliza, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador en materia de personal»*.

En el ámbito del derecho interno y, también, por lo que se refiere al ámbito de las relaciones laborales en el sector público, el EBEP (RCL 2015, 1695 y 1838) , en su artículo 11 , admite la contratación de personal laboral por cuenta ajena en cualquiera de las modalidades previstas en la legislación laboral. Por tanto, en principio, la Administración en su condición de empresario puede recurrir tanto a la contratación indefinida como a la contratación temporal, si bien, en este último caso los supuestos en los que resulta admisible la contratación temporal son los mismos y en las mismas condiciones que los previstos en la legislación laboral común, salvo norma legal específica que ampare la posibilidad de acudir a otro tipo de contratos temporales o de modalidades contractuales diferentes y específicas, que es lo que ocurre en el ámbito universitario en el que el legislador





ha previsto una serie de figuras contractuales ad hoc que, debido a las características propias del trabajo a desempeñar, así como por las singulares condiciones de esta relación laboral, no pueden subsumirse en las figuras previstas en la legislación laboral general o común.

La legislación aplicable al caso en derecho interno es la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades, en la redacción dada por la LO 4/2007, de 12 de abril establece en el art. 48 las normas generales y en el art. 53 la de professor asociado.

Artículo 48. Normas generales.

1. Las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica.

Asimismo, las universidades podrán nombrar profesoras y profesores eméritos en las condiciones previstas en esta Ley.

2. Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante.

El régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo; supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en sus normas de desarrollo.

Artículo 53. Profesores asociados.

La contratación de Profesoras y Profesores Asociados se ajustará a las siguientes reglas:

a.- El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

b.- La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.

c.- El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.

d.- La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.





En este sentido la norma que desarrolla y complementa el regimient de professor universitario - Reial Decret 898/1985, de 30 d'abril:

Artículo 20. Profesores asociados

1.- Las Universidades podrán contratar temporalmente, a tiempo completo o parcial, en las condiciones que establezcan sus Estatutos y dentro de sus previsiones presupuestarias, Profesores asociados, de entre especialistas de reconocida competencia que desarrollen normalmente su actividad profesional fuera de la Universidad.

2.- A los efectos de lo dispuesto en el número anterior, se entenderá por desarrollo normal de actividad profesional el ejercicio, fuera del ámbito universitario, de cualquier actividad profesional remunerada de aquellas para las que capacite el título académico que el interesado posea durante un período mínimo de tres años dentro de los cinco anteriores a su contratación como profesor asociado por una Universidad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior y en los términos en los que, en su caso, prevean los estatutos, las universidades podrán contratar a personas de reconocida competencia.

9.- Los estatutos de las universidades establecerán la duración máxima de estos contratos, su carácter o no de renovables, las condiciones en que, en su caso, las sucesivas renovaciones puedan producirse y el número máximo de éstas.

En cualquier caso, la renovación de los contratos de profesores asociados con dedicación a tiempo completo incluirá una prueba de evaluación externa, cuyos criterios generales serán establecidos en el Consejo de Universidades y desarrollados por la Administración pública competente.

Y en cuanto a la legislación autonómica la Ley 1/2003, de 19 de febrero de Universidades de Cataluña establece:

Article 50

El professorat associat

El professorat associat és contractat en règim de dedicació a temps parcial, amb caràcter temporal i en règim laboral, entre els especialistes de reconeguda competència que acreditin exercir llur activitat professional fora de la universitat, per a desenvolupar tasques docents a la universitat. Disposa de plena capacitat docent en l'àmbit de la seva competència.

CUARTO.- Jurisprudencia aplicable

Establecido el marco normativo debo indicar que la jurisprudència ha perfilado la figura de profesor asociado a partir de las Sentencias del





Tribunal Supremo de 1 y 22 de junio de 2017 (RCUUD 2890/15 y 3047/15) en las que califica de fraude de ley las contrataciones de profesores asociados. En la de 1 junio de 2017, aplicando la doctrina del TJUE declaró que la sucesión de los sucesivos contratos temporales de una profesor de la Universidad de Barcelona debía ser calificada abusiva porque no estaba ligada a objetivos concretos de la contratación utilizada y por no atender a necesidades permanentes de la Universidad, por lo que el TS calificó el contrato de carácter indefinido no fijo.

En la Sentencia de 22 junio de 2017, declaró que como no se cumplía que el profesor asociado desarrollase una actividad profesional fuera de la universidad y que el contrato de profesor cubriera necesidades no permanentes debía ser declarado indefinido no fijo.

Y en la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 2018, (RCUD 1089/16), se da una solución distinta y resuelve que la sucesión de contratos temporales durante un periodo de 30 años en la Universidad del País Vasco es ajustada a derecho porque ha quedado acreditado que el profesor ejercía una actividad extraacadémica. Se deja claro que el profesor asociado se contrata para que aporte en la docencia una experiencia profesional externa, que es el elemento que configura la contratación del Profesor Asociado y le dota de la naturaleza temporal que le ha sido asignada , ofreciendo con ello una razón objetiva que identifica dicho contrato.

Como resume la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 enero de 2019, rcud. 1183/2017

De las expuestas normativas de la Unión Europea y de la española, así como de la jurisprudencia del TJUE (en especial, STJUE 14-09-2016 - asunto c-16/2015 -Pérez López y STJUE 13-03-2014 -asunto C-190/13 -Márquez Samohano), en su interpretación por esta Sala IV del Tribunal Supremo (en especial, STS/IV 01-06-2017 -rcud 2890/2015 y STS/IV 22-06-2017 -rcud 3047/2015), cabe deducir que:

A) La regla general es la de la contratación laboral por tiempo indefinido, ya que <<Tanto en el ámbito de las relaciones laborales entre privados como en el de las que se producen con las administraciones públicas la regla general es el de la fijeza de las relaciones laborales, esto es, la de que los contratos de trabajo se entienden celebrados por tiempo indefinido salvo que expresamente se pacte su duración temporal, lo que sólo podrá hacerse en los supuestos de contratación temporal previstos por la ley>>, lo que es dable deducir, como se razona en la citada STS/IV 01-06-2017 , del Preámbulo del citado "Acuerdo Marco" y de sus cláusulas 3 a 5 en su interpretación, entre otras, por la STJUE 14-09- 2016 (asunto c-16/2015 -Pérez López) (STS/IV 01-06-2017).





C) **La causa de temporalidad debe aparecer debidamente justificada por causas que no sean ajenas a las propias de la figura del profesor asociado, no siendo posible cubrir necesidades permanentes de la Universidad recurriendo a la contratación de profesores asociados**, partiendo también de la supletoriedad del Estatuto de los Trabajadores como establece el art. 48 Ley Orgánica de Universidades, dado que <<Cuando no se cumplen los presupuestos que legitiman este tipo de contratación, así como cuando la actividad docente desempeñada está absolutamente desvinculada de la actividad profesional que desempeña el docente fuera de la Universidad se desvirtúa la esencia de esta modalidad contractual>> y que <<la contratación temporal, aun considerando las peculiares características y regulación que presenta en el ámbito de las Universidades Públicas, ha de respetar la legislación laboral y en el aspecto que ahora interesa, lo dispuesto en el artículo 15 del ET, es decir, que la causa de la temporalidad aparezca debidamente justificada, no siendo posible cubrir necesidades permanentes de la Universidad recurriendo a la contratación de profesores asociados. No puede haber ningún espacio exento, ni por lo tanto tampoco el ámbito universitario, de la obligación de cumplimiento de la normativa de la Unión Europea y de la regulación española>> (STS/IV 22-06-2017 -rcud 3047/2015).

D) En cuanto a los **presupuestos legitimadores**, se señala en la citada sentencia que <<En definitiva, los dos requisitos exigidos, tanto por la regulación estatutaria como por la normativa de la Unión Europea, y la jurisprudencia que la interpreta, en especial la STJUE de 13 de marzo de 2014, asunto C-190/13, son: **a) Que el contratado como profesor asociado desarrolle una actividad profesional fuera de la Universidad. b) Que el contrato de profesor asociado no cubra necesidades permanentes y duraderas de la Universidad**>> (STS/IV 22-06-2017 -rcud 3047/2015).

E) **El examen de los presupuestos de dicha contratación temporal ha de efectuarse en cada supuesto concreto**, puesto que <<...hemos de partir de la afirmación de que el Profesor asociado siempre va a cubrir una enseñanza necesaria y permanente del centro docente, en el ámbito de la formación teórica y práctica, conducente a la obtención de los títulos universitarios. Se hace necesario, pues, examinar si, en cada supuesto en concreto, las circunstancias concurrentes permiten sostener que, en definitiva, la contratación bajo tal modalidad no se ajusta a aquella finalidad y, al estar desvirtuada, se aleja de su justificación objetiva y, por ende, ha de ser considerada fraudulenta>> (STS/IV 15-02-2018 -rcud 1089/2016).

En síntesis, debe analizarse en cada caso concreto si se cumplen los





requisitos exigidos para la validez de los contratos

- a) Que el profesor asociado desarrolle fuera de la Universidad una actividad como profesional de reconocido prestigio.
- b) Que la contratación no cubra necesidades duraderas y permanentes de la Universidad

Y a ello debe añadirse que aunque la normativa permita a las universidades renovar sucesivos contratos temporales con profesores asociados, sin límite temporal alguno respecto a su duración máxima ni tampoco limitando el número de prórrogas del mismo, los juzgados y tribunales deben comprobar si existen razones objetivas que justifiquen la renovación de dichos contratos, esto es en el caso de profesores asociados, de desarrollar tareas docentes aportando sus conocimientos y experiencias profesionales a la universidad, no pudiendo usarse dicha normativa para cubrir necesidades permanentes, aunque sea a tiempo parcial -como indica la citada STJUE de 13-3-2014-.

QUINTO.- Aplicación al caso concreto

Por tanto esta juzgadora debe analizar todos los elementos que concurren en el presente supuesto para determinar si se han respetado los requisitos que habilitan la contratación temporal del profesor asociado y los límites a que la misma debe circunscribirse para no incurrir en una utilización abusiva. Y no solo en la contratación inicial sino también en las prórrogas.

En el presente caso concurren los siguientes elementos facticos que han sido declarado probados.

El actor antes de su primer contrato como profesor asociado el 18-09-2013 estaba dado de alta como Autónomo en otras actividades profesionales, sin que se haya acreditado en autos que era un profesional que realizara una actividad de reconocido prestigio, (lo que debía haber acreditado en el expediente que se confeccionó para resolver el concurso para adjudicación de plaza de profesor asociado donde no consta documento alguno del que se infiera tal cualidad), - ver expediente folios 23 a 28 de autos.

En la fecha de segunda contratación el demandante es autónomo e indica el domicilio de empresa el de su domicilio. Es cierto que firma declaraciones juradas indicando que ejerce otras funciones y solicita compatibilidad, incluso a partir del 2014 esta contratado por la asociación D-I-N-A, (que indica como domicilio la calle y número donde vive el actor), pero no se acredita actividad profesional de reconocido prestigio, -consta incluso en la petición de compatibilidad Oficial administrativo. Por tanto no se considera acreditado este requisito. Pero además de los resúmenes de su dedicación como profesor





) como profesor asociado no se limita a dar clases teóricas prácticas sino que incluso dirige trabajos de fin de grado, por lo que no cabe sino concluir que realiza las funciones de un profesor cubriendo las necesidades ordinarias de la necesidad por medio de contratos temporales.

Por tanto no se cumple ninguno de los dos requisitos necesarios para habilitar la figura de profesor asociado y su prolongación en el tiempo.

Las razones expuestas nos llevan a estimar la demanda en la forma que ahora se dirá.

SEXO.- Recurso

En virtud de lo dispuesto en el artículo 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social contra la presente sentencia cabrá Recurso de Suplicación para ante el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO.-

DEBO ESTIMAR Y ESTIMO la demanda interpuesta por contra UNIVERSITAT DE BARCELONA y declaro el carácter indefinido no fijo del contrato laboral que une a las partes, debiendo la demandada estar y pasar por esta declaración con todas las consecuencias legales inherentes a la misma.

Notifíquese esta sentencia a las partes haciéndoles saber que la misma no es firme y que contra ella cabe Interponer recurso de suplicación para ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya. En caso de que se presente recurso ha de anunciarse ante este Juzgado por escrito o comparecencia dentro de los CINCO DIAS hábiles siguientes a la notificación de la sentencia. Es necesario, si el recurrente no tiene la condición de trabajador, beneficiario de la seguridad social o goza del derecho de asistencia jurídica gratuita, que presente resguardo acreditativo de haber ingresado la cantidad objeto de la condena en la cuenta de consignaciones y depósitos de este Juzgado, Banco Santander número de cuenta 5210-0000-65-0829-18 o que presente aval solidario de entidad financiera por el importe de la condena, sin este requisito no se tendrá por anunciado el recurso. Además para su formalización tendrá que presentar resguardo acreditativo de ingreso del depósito especial de 300 euros en la cuenta Banco Santander número de cuenta 5210-0000-36-0829-18 sin este requisito se le tendrá por desistido del recurso anunciado y





quedará firme la sentencia.

Así por esta sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial y únicamente para el cumplimiento de la labor que tiene encomendada, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, donde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales, que el uso que pueda hacerse de los mismos debe quedar exclusivamente circunscrito al ámbito del proceso, que queda prohibida su transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento y que deben ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de justicia, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que puedan derivarse de un uso ilegítimo de los mismos (Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo y Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales).

Este documento genera una copia en PDF que puede ser consultada en el sistema de gestión documental de la Oficina Judicial de Madrid. Fecha de impresión: 20/11/2018 16:00

