

AL RECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

D^a Juana María Toro Gutiérrez, mayor de edad, con DNI 31248609G, y con domicilio a efectos de notificaciones en la población de Cádiz, calle Zuloaga, 31 8º B y correo electrónico csif@uca.es, a efecto de notificaciones, actuando en calidad de Secretaria y en nombre de la Sección Sindical de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios de la Universidad de Cádiz, como mejor proceda en Derecho, DIGO:

Que una vez examinada, la abajo firmante, en nombre y representación de la Sección Sindical de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios de la Universidad de Cádiz, se ve en la obligación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, solicita la iniciación del procedimiento de **RECURSO DE REPOSICIÓN** contra el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 22 de junio de 2017 por nulidad, por el que se aprueban las bases de la convocatoria de proceso selectivo de una plaza para el ingreso en la escala de Gestión Universitaria, especialidad informática de la Universidad de Cádiz, mediante concurso-oposición, por el sistema de turno libre.

El fundamento de la presente petición se encuentra en el artículo 47 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, toda vez que el acto es nulo por cuanto:

Primero. – Que, en fecha 22 de junio de 2017, se celebra SESIÓN EXTRAORDINARIA de CONSEJO DE GOBIERNO de la Universidad de Cádiz, figurando en el Orden del Día del Consejo de Gobierno el punto sexto la Aprobación, si procede, de la propuesta de bases de la convocatoria del proceso selectivo para el ingreso en la escala de Gestión Universitaria, especialidad informática, de la Universidad de Cádiz, mediante concurso-oposición, por el sistema de turno libre.

Resultado aprobado dicho punto sexto, anteriormente mencionado.

Segundo. - Esta convocatoria ha seguido el mismo camino que las publicadas con fecha 5 de junio de 2017, en el Boletín Oficial de la Universidad de Cádiz por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de mayo de 2017.

Por parte de esta Sección Sindical se solicitó al Gerente, antes de la celebración del Consejo de Gobierno extraordinario de 22 de junio de 2017, la retirada del punto en el que se recogía la convocatoria de proceso selectivo para cubrir una plaza de ingreso en la Escala de Gestión Universitaria, especialidad informática, de esta Universidad, por el sistema de turno libre, para que dichas bases se negociaran y se aprobasen con garantías.



El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su art. 37.1.c), dispone que deben ser objeto de negociación obligatoria las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

Tercero. - El art. 151.2 de los Estatutos de la Universidad de Cádiz dispone que *"el Consejo de Gobierno aprobará un reglamento de selección, contratación y nombramiento de Personal de Administración y Servicios en el que se determinarán, entre otros, los procedimientos y condiciones de acceso, así como la composición de los Tribunales, de los que formarán parte, al menos, dos miembros a propuesta de los órganos de representación del personal de administración y servicios"*.

Cuarto. - Por parte de esta Sección se ha solicitado formal e informalmente la negociación de los criterios generales de acceso y promoción a las plazas de PAS funcionario de la Universidad de Cádiz. Hasta la fecha no se ha producido esta negociación, no habiéndose aprobado las normas que rijan los criterios generales en materia de acceso dentro de la UCA.

Quinto. - La falta de negociación en esta materia afecta al **derecho fundamental a la negociación colectiva** viciando de nulidad de pleno derecho los actos en que se apliquen criterios de acceso establecidos unilateralmente o negociados con quien no tiene competencia para ello.

Esta forma de actuar de la Universidad ignorando las peticiones de negociar estos criterios generales vulnera el art. 28 de la Constitución Española en relación con los arts. 37 y 103.3 CE y 37.1.c) EBEP por cuanto no ha habido negociación colectiva a través de la correspondiente Mesa de Negociación. Se trata de un requisito relacionado con el ejercicio de un **derecho fundamental** y produciría la nulidad de pleno derecho de la convocatoria acordada en virtud del art. 47.1.a) de la Ley 39/2015. Por otro lado, la ausencia de negociación de los criterios generales de acceso a la función pública supone **la omisión de un trámite esencial en dicho procedimiento** que incardinaría en el art. 47.1.e) de la Ley 39/2015 (STS Sala 3ª, de 21/10/2010).

Sexto. - No cabe argüir que nos encontramos ante bases de carácter particular o singular y por tanto no habría obligación de negociación al no tratarse de bases generales, y así lo considera nuestros Tribunales. Valga como ejemplo la Sentencia nº 189/2011 de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ de la Comunidad Valenciana, de 14 de marzo de 2011:

"CUARTO.- (...) La cuestión nuclear que debe resolver la Sala, y partiendo de que en principio las bases que nos ocupan tienen carácter particular o singular, y dados los términos del artículo 37.2.e, que acabamos de transcribir, es si procedería sin más confirmar la sentencia apelada por cuanto no estando en presencia de unas bases generales el ayuntamiento no tenía obligación de negociar estas bases específicas., o si



dicha conclusión, a la vista de las circunstancias concurrentes, puede ser objeto de alguna matización.

En primer lugar, y para evitar dejar sin contenido el mandato del art. 37.1.c, de la Ley 7/07, en los casos en los que la administración correspondiente no haya procedido a aprobar y, en consecuencia a negociar las normas que rigen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, resultará que **sí que vendría obligada a negociar la regulación concreta de una bolsa de empleo, pues en caso contrario bastaría que la Administración no aprobara bases generales para excluir de la negociación los aspectos referidos.**

En su consecuencia, y dado que no existían aprobadas Bases generales por el Ayuntamiento de Castellón referidas a la selección y nombramiento de funcionario interinos las bases para la selección de Técnicos de Administración general, aprobadas por el Decreto de 17 de julio de 2007, debieron de ser objeto de negociación".

En este mismo sentido se pronuncia la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sentencia de 12 de julio de 2011 de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Recurso de Apelación 401/2009), que confirmó la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Cádiz:

(...)

"TERCERO. - El art. 37.1.0 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece que serán objeto de negociación 'Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos'. Por su parte el apartado 2 del citado artículo, excluye de la obligatoriedad de la negociación: 'a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización... e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

Hemos de señalar que la sentencia no niega que se trate de la convocatoria de una provisión concreta, la cual no necesitaría de negociación, **pero estima el recurso por haberse omitido dicha negociación a la hora de efectuar unas bases generales para la provisión.**

Dicho criterio de la sentencia impugnada ha de ser mantenido por la Sala, desestimando el recurso de apelación. No se ha acreditado la negociación de unas bases generales para la provisión de los puestos de Jefe de los Parques de la Provincia, de modo que las concretas convocatorias que se van efectuando adolecen de dicho defecto. El hecho de no haberse impugnado otras convocatorias efectuadas no implica la conformidad a derecho de la impugnada."



La sentencia referida aun admitiendo que se trata de la convocatoria de una provisión concreta, la cual no necesitaría de negociación, estima el recurso **por haberse omitido dicha negociación a la hora de efectuar unas bases generales para la provisión.**

La jurisprudencia fijada por los Tribunales Superiores de Justicia que antecede se recogen en la Sentencia 228/12, del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 4 de Cádiz, que estimó el Recurso interpuesto contra las bases del proceso de selección de bomberos interinos del Consorcio de Bomberos de la provincia de Cádiz, por no haberse negociado previamente y por carecer de Bases Generales previas. De esta sentencia recogemos el siguiente fragmento:

"La consecuencia que deriva de la estimación este motivo de impugnación se refleja, con toda claridad, en la sentencia del Tribunal Supremo Sala 3ª, sec. 7ª, S 21-10-2010, cuando declara que : "La aplicación de la doctrina precedente al caso examinado conduce a estimar la vulneración del artículo 28 de la Constitución en relación con los artículos 37 y 103.3 de la Constitución y 37.2.a) del EBEP por cuanto... no hubo una autentica negociación colectiva a través del instrumento idóneo cual es la Mesa de negociación, que permite, entre otras cosas, que los razonamientos de los representantes de los funcionarios puedan ser tenidos en cuenta a la hora de elaborar la disposición recurrida. Por ello, tratándose de un requisito relacionado con el ejercicio de un derecho fundamental, su ausencia debe valorarse como equivalente a la omisión de un esencial trámite procedimental incardinable en el artículo 62.1.e) de la Ley 30/92"

Séptimo. - La petición de informe a la Junta del PAS que realiza la Universidad de Cádiz sobre las bases de la convocatoria, ignorando reiterada y deliberadamente a las Secciones Sindicales, no sustituye en modo alguno la necesaria negociación colectiva. No es suficiente el mero informe; se debe producir la negociación efectiva y que se canalice a través de la correspondiente y legítima Mesa de Negociación.

Octavo.- La sección sindical de CSI-F no tiene representación en el Consejo de Gobierno ya que el Presidente de la Junta del PAS, el Presidente de la Junta de PDI, el Presidente del Comité de Empresa del PAS y el Presidente del Comité de Empresa del PDI, asiste en nombre del órgano unitario que representan.

Por parte de esta sección sindical se ha solicitado al Rector poder asistir a los Consejo de Gobierno, siendo denegada la misma.

Noveno.- En las citadas bases, que ahora se recurren, en el Anexo II, b) Valoración de la Fase de concurso relativo al apartado b) Cursos de formación recibidos y c) Curso de formación impartidos, la valoración de los méritos en esta fase y su correspondiente puntuación por cada mérito, deben incluirse expresamente en las bases de la convocatoria, para que sean de conocimiento general por los participantes.

Esta Sección sindical señala que las bases «podrían resultar arbitrarias al no respetar los principios de transparencia e igualdad» y recuerdan una sentencia del Tribunal Supremo (TS), de 3 de noviembre de 1986, «donde indica que la ambigüedad, falta de claridad y de



precisión en las bases introduce un criterio de arbitrariedad incompatible en un proceso de selección de funcionarios públicos.

Manifestamos que al no fijar límite en la baremación de los cursos de formación recibidos y los curso de formación impartidos, estas bases pueden otorgar «un mérito que sea determinante y que pueda quebrantar el principio de igualdad de todos los ciudadanos en el acceso a la Función pública, y resultar por tanto contrario al artículo 23 de la Constitución Española y a los principios del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Décimo.- Citar que en las bases, que ahora se recurren, se encuentra una disposición derogada en el Anexo III, Programa del Bloque III, Organización y gestión de los sistemas de información, Tema 4.- El Real Decreto 994/1999, Reglamento de Medidas de Seguridad.

Undécimo.- Añadir que en el punto séptimo de las bases se establece que se **podrá** crear una bolsa de trabajo **conforme la normativa y criterios establecidos en la Universidad de Cádiz**, con el fin de cubrir una posible renuncia del candidato seleccionado o para cubrir necesidades similares a las que motivan el presente proceso selectivo que puedan surgir.

No existe actualmente normativa ni criterios para la constitución de las bolsas de trabajo en la Universidad de Cádiz, puesto que con fecha 9 de marzo de 2017, el Sr. Director de Personal, siguiendo instrucciones del Gerente, denuncia el acuerdo de 29 de marzo de 2007 para la confección de bolsas de trabajo de carácter eventual, en las distintas escalas de funcionarios del Personal de Administración y Servicios, de conformidad con lo establecido en el aparta Sexto del mencionado acuerdo, firmado el mismo entre la Gerencia, junta del PAS y Comité de empresa de la UCA.

Nos comunica la Universidad que entiende que la regulación de esta materia, debe incluirse en un reglamento de ingreso y provisión que se confeccione al efecto, o uno específico sobre bolsas.

Desde esta Sección Sindical consideramos que la **inexistencia de acuerdo** crea una inseguridad jurídica al Personal de Administración y Servicio Interino de nuestra Universidad al desconocer los criterios que se seguirán para la constitución de dicha Bolsa, al ser estos posteriores a la resolución de la convocatoria.

Creemos que los requisitos y criterios que han de regir la constitución y funcionamiento de una bolsa han de tener una justificación objetiva y razonable. No cabe establecer condiciones de acceso distintas al mérito y la capacidad y para garantizar la seguridad jurídica de los opositores se debe conocer antes de la realización de la convocatoria, las condiciones de mérito y capacidad que se establecerán para el acceso a la Bolsa.



La confección de los méritos en las bases de la correspondiente convocatoria de bolsa mencionada debe respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como vinculados con los cometidos que legal o reglamentariamente están previstos para la categoría o puesto de trabajo de que se trate, para que no pueda darse el caso de una valoración de méritos no razonable o criterios subjetivos en atención a personas determinadas.

Consideramos que la constitución de una bolsa es una forma de acceso a la función pública, puesto que posteriormente se pueden convocar plazas por concurso-oposición y puntuarse el tiempo de permanencia en dicha administración en calidad de interino. Estamos hablando de decisiones que puede acabar siendo un elemento clave tanto para mantenerse una vez que se ha sido seleccionado para la bolsa, como para posteriormente optar a un puesto de funcionario de carrera.

Hay dos categorías jurídicas distintas del acceso al empleo público a través de la Bolsa de Trabajo: por un lado, los requisitos de los aspirantes y, por otro, los méritos de los participantes.

Los requisitos son condiciones imprescindibles para participar y para ser admitido en un determinado procedimiento selectivo y no prejuzgan sobre la capacidad y la cualificación del aspirante. En cambio, los méritos alegados y debidamente justificados constituyen un valor positivo en el haber del concursante que demuestra una mayor adecuación y mérito para el acceso al empleo público temporal.

Debemos señalar que contamos con una consolidada Jurisprudencia Constitucional, entre la que destacamos STC de 18 de Abril de 1989, que establece que el principio de igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos consagrado en el artículo 23.2, ha de ponerse en necesaria conexión con los principios de méritos y capacidad en el acceso a las funciones públicas del art. 103.3 C.E. y referido a los requisitos que señalen las leyes.

Como es sobradamente conocido, el acceso a la Empleo Público está abierto a todos los españoles por igual y habrá de hacerse mediante un procedimiento que garantice los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y objetividad, y ello con independencia de la modalidad del nombramiento o contrato laboral a suscribir.

Es por ello que consideramos que las bolsas de trabajo deben ser negociadas con la representación sindical de la Universidad en las mesas de negociación correspondiente.

Duodécimo.- El principio de autonomía universitaria recogido en el art. 27.10 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, se conceptúa como un derecho fundamental; circunstancia que no excluye las limitaciones que al mismo imponen otros derechos fundamentales, ni tampoco las limitaciones propias del servicio público que la Universidad desempeña.

No hay que obviar el mandato legal de que la autonomía de la que goza esta institución



se garantiza en aspectos tales como la posibilidad de establecer peculiaridades en los procesos selección, promoción y provisión de puestos de trabajo de Personal de Administración y Servicios, como se advierte en el mencionado artículo 48 de la Ley 15/2003, de 22 de Diciembre, Andaluza de Universidades, siempre claro está, de acuerdo con los principios básicos de legalidad, igualdad, mérito, capacidad, objetividad, publicidad y consecución y primacía del interés general.

Décimo tercero.- En anteriores convocatorias de turno libre las bases se han negociado en la mesa de Negociación del Personal de Administración y Servicio Funcionario, antes de aprobarse por el Consejo de Gobierno de la Universidad.

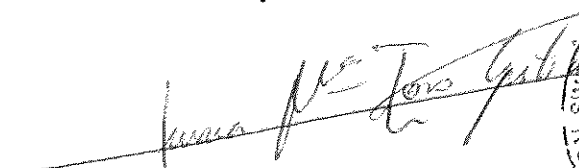

La negociación de las bases de la convocatoria, contribuye, muy frecuentemente, a la mejora de los textos que elabora la administración y a la depuración de posibles errores. Así ha quedado reflejado en las actas de la Mesa de Negociación del Personal de Administración y Servicio Funcionario.

SOLICITO:

Como legitimada para interponer la presente reclamación y, en su caso, posteriores recursos, por ser titular de intereses legítimos colectivos en los términos reconocidos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical que tenga por presentado en tiempo y forma este Recurso de Reposición contra el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 22 de Junio de 2017 arriba referenciado, se sirva admitirlo a trámite, y en su virtud se acuerde por el órgano competente la **revocación o anulación** del citado Acuerdo por haber incurrido en las **Nulidades de Pleno Derecho** que se invocan, y ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 117 de la Ley 39/2015, solicito la **suspensión de la ejecución del Acuerdo** impugnado por poder causar perjuicios de imposible o difícil reparación que pudieran producirse para el interés público tutelado y en contra de los derechos e intereses legítimos de esta parte afectada, además de estar basada la impugnación en la nulidad de la disposición, sin perjuicio de ejercer otras acciones en su caso en defensa de los derechos e intereses conculcados.

En Cádiz a 23 de junio de 2017

Fdo.: Juana María Toro Gutiérrez