



**RESOLUCIÓN**, adoptada por el Rector de la Universidad de Burgos, en fecha 17 de marzo 2016.

UNIVERSIDAD DE BURGOS  
REGISTRO GENERAL  
35102

0001 Nº. 201600001141

18/03/2016 10:27:33

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**1º.-** En fecha 1 de febrero de 2016 se publicó en el Tablón de Anuncios de la Universidad la Resolución de 25 de enero de 2016 de la Universidad de Burgos, por la que se convoca proceso selectivo para el nombramiento de un funcionario interino de Subgrupo A2 (Unidad de Empleo) en la Universidad de Burgos.

**2º.-** En fecha de registro de entrada en esta Universidad de 29 de febrero de 2016, D. Antonio López López, Secretario General de la Sección Sindical de CC.OO. presenta Recurso de Reposición contra la Resolución de fecha 25 de enero de 2016, de esta Universidad, por la que se convoca proceso selectivo para el nombramiento de un funcionario interino de Subgrupo A2 (Unidad de Empleo) en la Universidad de Burgos, en el que solicita lo siguiente: *"...tenga por presentado este escrito y por interpuesto Recurso de Reposición contra la Resolución de 25 de enero de 2016 de la Universidad de Burgos, por la que se convoca proceso selectivo para el nombramiento de un funcionario interino de Subgrupo A2 (Unidad de Empleo) en la Universidad de Burgos, publicada en el Tablón de anuncios de la UBU el 1 de febrero de 2016, y en su virtud anule la convocatoria impugnada, dejándola sin efecto, así como todos los actos administrativos posteriores derivados de la misma..."*.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** La competencia para resolver el presente Recurso de Reposición corresponde al Rector de la Universidad de Burgos, de conformidad con el artículo 20 de la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, modificada por Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, y el artículo 83. 1.o) de los Estatutos de la Universidad de Burgos, aprobados por Acuerdo 262/2003, de 26 de diciembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Burgos.



**SEGUNDO.-** Se plantea en el Recurso de Reposición presentado la falta de negociación e información previa, de conformidad con lo dispuesto en los artículo 37.2 c) y 40.1, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Pues bien, la legislación aplicable en el presente supuesto se encuentra en la actualidad recogida en 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** (que deroga la Ley 7/2007), cuyo artículo 37. Materias objeto de negociación, dispone que:

*"1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: [...]*

*c) 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 artículo 40. Funciones y legitimación de los órganos de representación, previene lo siguiente:

*"1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:*

*a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.*

*b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.*

*c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.*

*d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.*

*e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.*



f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad."

Frente a tal afirmación debemos poner de manifiesto que la Jurisprudencia del Tribunal Supremo ha determinado que el requisito de negociación previa se predica respecto de las normas (disposiciones legales o reglamentarias) que regulen las materias previstas en el artículo 37.1 c) del Real Decreto Legislativo 5/2015 (antes Ley 7/2007), pero no en relación a los actos administrativos de aplicación. En este sentido cabe citar la **Sentencia de 21 abril 2008, del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª), que en su Fundamento Jurídico Cuarto** señala que: "El segundo motivo debe correr la misma suerte que el anterior según hemos anticipado porque el acto de convocatoria de unas pruebas selectivas no forma parte de los sistemas de ingreso en la función pública a los que se refiere el artículo 32. g) de la Ley 9/1987. La obligación de negociar se refiere a la definición de dichos sistemas, no a los actos que materializan una determinada convocatoria. A este respecto, es preciso advertir que lo que pudiera haberse dicho por un Juzgado Central y confirmado por la Audiencia Nacional sobre el particular, supuesto que se hubieren pronunciado en el sentido pretendido por la recurrente, no vincula a esta Sala. Por el contrario, la jurisprudencia se viene manifestando de la forma que acabamos de indicar y no ha exigido que se someta a negociación colectiva el acto de convocatoria de un proceso selectivo [Sentencias de 4 de febrero de 2002 (recurso 225/1999) y 1 de marzo de 1999 (recurso 355/1996)]."

A mayor abundamiento, la **Sentencia de 30 marzo 2015, del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª)** confirma lo siguiente: "**UNDÉCIMO** Una manifestación clara de esa problemática articulación de intereses, es el art. 37.1.c) EBEP , que establece que deben ser objeto de negociación colectiva «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».

La negociación recae en este supuesto sobre las normas que regulen esos criterios generales e instrumentos a los que alude el precepto.

Tales normas podrán tener rango de ley (en cuyo caso estaríamos ante una actividad prelegislativa), o bien ser normas reglamentarias.

Tal cual ha sentado este Tribunal en sus Sentencias de 21 de abril de 2008, recurso de casación 10311/2003), 4 de febrero de 2002, recurso de casación 225/1999 y 1 de marzo de 1999 , recurso de casación 355/1996 , no se trata de una negociación sobre actos de aplicación de esas normas.



*Se constata que son objeto de negociación las normas que regulan el acceso, la carrera, la promoción, etc., pero no las convocatorias concretas de selección, promoción y provisión..., que están excluidas justamente de la negociación por el art. 37.2.e) EBEP."*

Por tanto, no resulta necesaria la previa negociación de la Resolución de 25 de enero de 2016 de la Universidad de Burgos, por la que se convoca proceso selectivo para el nombramiento de un funcionario interino de Subgrupo A2 (Unidad de Empleo) en la Universidad de Burgos, al tratarse de una convocatoria concreta y no de una norma que regula la acceso a la función pública.

**TERCERO.-** Por lo que se refiere a la argumentación expuesta en el Recurso de Reposición relativa a la ausencia de presupuesto habilitante a la convocatoria, debemos atender a lo que señala el artículo 10. Funcionarios interinos, del Real Decreto Legislativo 5/2015, que indica lo siguiente:

*"1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:*

*a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.*

*b) La sustitución transitoria de los titulares.*

*c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.*

*d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses."*

De acuerdo con la legislación aplicable, podemos comprobar que la acreditación de la existencia de razones de necesidad y urgencia debe ser justificada expresamente en el expediente del procedimiento para el nombramiento de funcionario interino. Así lo ha entendido la jurisprudencia al manifestar en la **Sentencia de 8 febrero 2007, del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª)** lo siguiente: *"Sin embargo, la tesis mantenida por la Sala en punto a enjuiciar la «urgencia» que habilita la contratación interina es de todo punto correcta. En primer lugar nos encontramos ante un concepto jurídico indeterminado, cuyo control, como el de todos los actos administrativos en*



general, tiene su cobertura constitucional en el artículo 106.1 de nuestra norma fundamental, cuando dispone que: «Los Tribunales controlan la potestad reglamentaria y la legalidad de la actuación administrativa, así como el sometimiento de ésta a los fines que la justifican». Este precepto permite residenciar todos los actos administrativos y los reglamentos ante los jueces y tribunales, sin excepción alguna. Claro que ese control solo puede hacerse con el parámetro del ordenamiento jurídico, al que los jueces y tribunales están sometidos (art. 9.1 y 117.1 de nuestra Constitución [RCL 1978, 2836]), pero la discrecionalidad será la consecuencia de que no existe vulneración del ordenamiento jurídico y no un «prius» que excluya el control jurisdiccional de un acto administrativo, so pretexto de una calificación de un acto o una potestad administrativa como discrecional. **En segundo lugar, la sentencia de instancia acierta cuando sostiene que no puede existir una situación de urgencia, que debería acreditar en todo caso la Administración, al suponer una excepción al sistema ordinario de provisión del personal administrativo,** cuando la situación se arrastra de años anteriores y siendo excesivo el número de plazas convocadas para ser cubiertas por interinos, lo que revela un anormal funcionamiento administrativo a la hora de la provisión de dichas plazas por el sistema legalmente establecido."

En el caso concreto que nos ocupa, al ampararse la convocatoria de funcionario interino en la ejecución de programa de carácter temporal, debe figurar en el expediente y en la convocatoria el programa concreto al que se adscribirá el funcionario interino, la duración prevista de dicho programa, así como la disponibilidad presupuestaria.

**CUARTO.-** En el fundamento tercero del Recurso de Reposición se alude a la vulneración del principio de publicidad.

El artículo 10.2 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que: "2. La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse **mediante procedimientos ágiles** que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad."

La exigencia de publicidad en los procedimientos de selección de funcionarios interinos impone a la Administración convocante la necesidad de que todo aquel posible interesado tenga la posibilidad de conocer la convocatoria del procedimiento, si bien no determina la necesidad de que tal publicidad deba efectuarse por medio de anuncio en los Boletines Oficiales, sino que, dada la agilidad que requiere el procedimiento de selección, se admite tanto normativa



como jurisprudencialmente que la publicidad se lleva a efecto mediante su inserción en la página web de la institución convocante.

En este sentido, la jurisprudencia ha señalado que las exigencias de estos principios constitucionales resaltan con todo su vigor cuando se proyectan sobre el ingreso en la función pública de carrera, pero no pueden proyectarse con el mismo nivel de intensidad sobre el personal interino, cuya selección, lógicamente, exige menos rigor.

Así, la **Sentencia 12 diciembre de 2005, del Tribunal Superior de Justicia de Comunidad Valenciana, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª)**, impone que: *"Sobre este particular debe recordarse que, como ha entendido en otras ocasiones este Tribunal ( Sentencias números 790/1.999 de 9 de julio dictada en el Recurso 3484/1.996 y 1.159/2.001 de 6 de noviembre , dictada en el Rollo de Apelación 6/2.001) "cuando del nombramiento de un funcionario de urgencia se trata, si bien rigen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, como anteriormente hemos indicado, es preciso conciliar tales principios con la necesidad del nombramiento urgente. En tal sentido no son de aplicación las formalidades que rigen para el nombramiento de funcionarios de carrera, pero sí es necesario que exista un conocimiento público de la necesidad de provisión del puesto, sus características esenciales y los requisitos exigidos para su provisión, de forma que haga posible la concurrencia que permita efectuar la selección de acuerdo con los principios de mérito y capacidad". Lo que, por lo que se establece en las normas citadas en el Apartado 1º de este Fundamento de Derecho resulta de aplicación a las contrataciones de personal laboral temporal."*

De igual modo, la **Sentencia núm. 302/2001 de 24 marzo del Tribunal Superior de Justicia de Comunidad Valenciana, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª)**, añade: *"Por último, como ha dicho esta misma Sala en Sentencia 834/1998, de 4 de julio, "Ello sería así, si se llevara a cabo una aplicación mimética de la normativa que rige la selección de personal funcionario por parte de la Administración, o incluso de la regla, con mayor flexibilidad la de su personal laboral fijo (Arts. 28 a 35 del Reglamento de Ingreso, Real Decreto 364/95, de 10/Marzo, y arts. 91 y 103 de la Ley 7/1985, de 2/Abril y 177 del Real Decreto Legislativo 781/86, 18/Abril); pero no cabe olvidar que nos hallamos ante personal laboral de carácter temporal, cuyo régimen jurídico -por razón de lo limitado en su permanencia. Guarda mayor similitud con el personal de empleo o interino, respecto de cuya selección, en el ámbito de la Generalitat se contiene en el Decreto del Consell núm. 69/86 de 2/Junio (DOGV 20/VI), y en el campo de la Administración del Estado, ha venido regulada por el artículo 27 del Reglamento de Ingreso y por la Orden Ministerial de 28/febrero/86 (BOE 21/3), exigiéndose básicamente, el respeto a los principios de mérito y capacidad, la*



*selección en criterios objetivos, y la publicación de los anuncios a través de cualquier medio de comunicación y, en todo caso, mediante los tablones de anuncios, y la posibilidad de realización de pruebas para determinar con mayor precisión la aptitud de los aspirantes"; por ello, constando en el expediente la exposición de la convocatoria en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y la presentación de varias solicitudes de participación, sin que, entre ellas, conste la de la del apelante, el defecto de publicación que se denuncia, no determina la nulidad que se pretende."*

La Resolución de 25 de enero de 2016 de la Universidad de Burgos, por la que se convoca proceso selectivo para el nombramiento de un funcionario interino de Subgrupo A2 (Unidad de Empleo) en la Universidad de Burgos, teniendo en cuenta que se dirige al nombramiento de personal interino y por ello requiere de una mayor agilidad, ha sido publicada en el Tablón Oficial de Anuncios de la Universidad y en la página web institucional, por lo que cumple con el requisito de publicidad.

**QUINTO.-** Alega igualmente el recurrente en reposición que la convocatoria vulnera los principios de igualdad, mérito y capacidad, en tanto que no establece baremación alguna de los méritos valorables.

Como ya habíamos señalado, el artículo 10.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, establece que: "2. *La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.*".

Para su interpretación podemos acudir a lo referido en la **Sentencia de 8 abril de 2011, del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª)**: "b) *La preexistencia y predeterminación de las condiciones de acceso, forma parte del derecho fundamental en cuanto constituye su soporte y puede ser invocada cuando vaya imprescindiblemente unida a la posible vulneración de las condiciones materiales de igualdad de mérito y capacidad (como subrayan, entre otras, las SSTC 48/1998, de 2 de marzo, F. 7 a) y 73/1998, de 31 de marzo, F. 3 a).*"

En este mismo sentido cabe atender a la **Sentencia de 22 de enero de 2014, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia**, que expone lo siguiente: "Comenzando por el final de este razonamiento encadenado hemos de señalar que las bases, méritos o criterios que debe tomar en consideración un Tribunal o Comisión son los fijados en la convocatoria y hechos públicos con antelación, o según ampare aquélla, en que fueron concretados por la Comisión según la expresa habilitación de las Bases. Tal



*Comisión ni puede valorar otros méritos ni dejar de valorar los establecidos. **El principio de seguridad jurídica impone que los aspirantes conozcan de antemano los criterios y puntuaciones que serán objeto de valoración y el principio de preclusión y cierre comporta que una vez fijado por la convocatoria no está la Comisión facultada para adicionar o restringir aquéllos, aunque sí para interpretarlos.[...]***

*6.1 En primer lugar, la falta de motivación es clamorosa. No estamos ante una ausencia de aplicación de un baremo reglado o una justificación ambigua. Sencillamente estamos ante un baremo consentido pero altamente cuestionable porque encierra tres cheques en blanco (Calidad, Contenido, Adecuación) que abren la puerta a la arbitrariedad, lo que encarecía robustecer la motivación..."*

En virtud de lo antedicho, en atención a los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de seguridad jurídica, la convocatoria aprobada en fecha 25 de enero de 2016 no resulta ajustada a derecho, debiendo incorporarse y concretarse en la misma el baremo de méritos que habrá de ser valorado a los aspirantes, junto con la puntuación que corresponde a cada mérito y el modo en que va a efectuarse la citada valoración.

**SEXTO.-** Por último, y en lo relativo a la falta de oportunidad de la convocatoria, conviene señalar que la aprobación y modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo, tal como se desprende de los artículos 72 y 74 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, se insertan dentro de la potestad organizatoria que el ordenamiento jurídico atribuye a las Administraciones públicas, correspondiendo, por tanto, a la Administración delimitar, dentro de su ámbito competencial, las unidades administrativas que configuran su organización.

Este hecho ha sido puesto de manifiesto, ya desde antiguo, por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, a través de una reiterada y uniforme doctrina, pudiendo citar, por todas, **la Sentencia nº 293/1993, de 18 de octubre**, la cual dispone que: "Al amparo del principio de igualdad y por comparación con situaciones pasadas no puede pretenderse paralizar las reformas orgánicas y funcionariales que decidan las Administraciones públicas (ATC 160/1989). Estas disfrutan de un amplio margen de actuación a la hora de consolidar, modificar o completar sus estructuras y de configurar o concretar organizativamente el status del personal a su servicio [STC 57/1990]". Por tanto, es la propia Administración quien debe valorar las diferentes circunstancias existentes a fin de obtener la mejor



conjugación entre estructura orgánica y los recursos humanos disponibles y el más eficaz ejercicio y prestación de las competencias y funciones que tenga encomendadas.

La doctrina aludida ha sido recogida por nuestros Tribunales Superiores, pudiendo citar la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª) Sentencia num. 418/2013 de 4 noviembre**: *"Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento técnico a través del cual se realiza por la Administración - sea estatal, sea la autonómica, sea la local- la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y con expresión de los requisitos exigidos para su desempeño, de modo que en función de ellas se definen las plantillas de las Administraciones Públicas y se determinan las ofertas públicas de empleo. Por ello, corresponde a la Administración la formación y aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo, lo que como es natural, es extensivo a su modificación. Todo ello evidencia que la confección de las relaciones de puestos de trabajo por la Administración y la consiguiente catalogación de éstos se configuren como instrumento de política de personal, atribuido a la Administración al más alto nivel indicado, de acuerdo con las normas de derecho administrativo, que son las que regulan tanto el proceso de confección y aprobación como el de su publicidad.*

*Así pues, la relación de puestos de trabajo, incluyendo las modificaciones que en ella pueden efectuarse, es un acto propio de la Administración, que ésta efectúa en el ejercicio de sus potestades organizatorias, sin que ante el ejercicio fundamentado en la normativa legal aplicable, pueda oponerse el interés particular del funcionario."*

Y en su virtud, este Rectorado,

**RESUELVE: ESTIMAR parcialmente**, de conformidad con lo expuesto en los Fundamentos Jurídicos precedentes, el Recurso de Reposición presentado, por lo que procede dejar sin efecto la Resolución de 25 de enero de 2016 de la Universidad de Burgos, por la que se convoca proceso selectivo para el nombramiento de un funcionario interino de Subgrupo A2 (Unidad de Empleo) en la Universidad de Burgos, ordenando la retroacción del procedimiento al momento de redacción de las bases de la convocatoria.



UNIVERSIDAD DE BURGOS

Contra esta Resolución, que agota la vía administrativa, cabe interponer Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la presente, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Burgos.

Burgos, 17 de marzo de 2016

EL RECTOR

Fdo. Alfonso Murillo Villar

D. JOSÉ ANTONIO LÓPEZ LÓPEZ  
SECCION SINDICAL DE CC.OO. DE LA UNIVERSIDAD DE BURGOS