



FACULTAD DE DERECHO Y ECONOMÍA

DEPARTAMENTO DE DERECHO

LA AMORTIZACIÓN DE FUNCIONARIOS INTERINOS Y

ALTERNATIVAS RECOLOCATIVAS

EL CASO DE LOS TEU INTERINOS DE LA UNIVERSIDAD REY

JUAN CARLOS

TESIS DOCTORAL

DIRECTOR: Prof. Dr. Francisco Javier Aragón Cánovas

DOCTORANDO: José Antonio Monterrubio Quirós

MADRID, 2017

AGRADECIMIENTOS

En este momento tan especial, quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a las siguientes personas:

Al Director de esta tesis, Profesor Doctor Francisco Javier Aragón Cánovas, que sin su inestimable ayuda y aliento no se hubiera culminado este proyecto académico.

A mis padres, Casilda y Paulino, que desde que era niño me supieron inculcar, con su ejemplo, principios y valores que me han servido para forjarme una personalidad sólida a prueba de cualquier adversidad. Mi padre se fue hace años, pero su espíritu permanece en mí.

A mi hermano Francisco, que siempre me recordó que tenía que doctorarme, y que desde que tuvo un importante tropiezo, ha sabido mostrarme, con su ejemplo, las cosas que son verdaderamente importantes en la vida.

A mi querida Rosario, que con su apoyo diario ha conseguido darme fuerzas para abordar este reto que, de seguro, no será el último.

Por último, a mis amigos que, con sus virtudes y carencias, como los pueda tener este humilde servidor, han sabido ofrecerme su cariño y afecto, y entre ellos, quiero destacar a Moisés.

Gracias a todos.

ÍNDICE GENERAL

ABREVIATURAS.....	15
RESUMEN / ABSTRACT.....	17
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	19
1.1. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO	19
1.2. HIPÓTESIS.....	23
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
1.4. METODOLOGÍA.....	28
CAPÍTULO 2. EL ESTATUTO JURÍDICO DEL FUNCIONARIO INTERINO... 35	
2.1. EL FUNCIONARIO INTERINO	35
2.1.1. Introducción	35
2.1.2. Marco normativo	38
2.1.2.1. Antecedentes.....	38
2.1.2.2. Marco vigente	40
2.1.2.2.1. En la Administración General del Estado	40
2.1.2.2.2. En las Comunidades Autónomas	41
2.1.2.2.3. En las Entidades Locales	43
2.1.2.2.4. En las Universidades Públicas.....	44
2.2. CONCEPTO Y CARACTERES DEL FUNCIONARIO INTERINO	45
2.2.1. Concepto	45

2.2.2.	Distinción entre los funcionarios interinos y otros empleados públicos.....	47
2.2.2.1.	De los funcionarios de carrera.....	47
2.2.2.2.	Del personal laboral.....	48
2.2.2.3.	Del personal eventual	50
2.2.3.	Características distintivas de los funcionarios interinos.....	52
2.2.3.1.	Carácter transitorio de su nombramiento.....	52
2.2.3.2.	Deben darse razones justificadas de necesidad y urgencia.....	53
2.2.3.3.	Deben desempeñar funciones propias de funcionarios de carrera.....	54
2.3.	Circunstancias que original el nombramiento como funcionario interino.....	57
2.3.1.	La existencia de plazas vacantes	58
2.3.2.	La sustitución transitoria de los titulares	61
2.3.3.	La ejecución de programas de carácter temporal	62
2.3.4.	El exceso o acumulación de tareas.....	63
2.4.	La selección de los funcionarios interinos.....	65
2.4.1.	La convocatoria y su publicidad	68
2.4.2.	Requisitos subjetivos que han de tener los aspirantes	71
2.4.3.	Procedimiento selectivo.....	73
2.5.	Régimen jurídico de los funcionarios interinos	76

2.5.1.	Situaciones administrativas.....	76
2.5.2.	Retribuciones.....	81
2.5.3.	Derechos y deberes.....	82
2.5.4.	La consolidación del empleo.....	88
2.6.	El cese del funcionario interino.....	91
2.6.1.	El acto administrativo de cese.....	91
2.6.2.	Causas de cese.....	92
2.6.2.1.	Cuando finalicen las causas que dieron origen a su nombramiento.....	93
2.6.2.2.	Cuando desaparezca la plaza ocupada interinamente.....	96
2.6.2.3.	Cuando desaparezca la consignación presupuestaria de la plaza ocupada en interinidad.....	97
2.6.2.4.	Cuando se produzca el incumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para su nombramiento.....	98
2.6.2.5.	Cuando se de alguna de las causas de cese de los funcionarios de carrera.....	99
2.7.	Efectos del cese de un funcionario interino.....	102
CAPÍTULO 3. LA AMORTIZACIÓN DE PLAZAS Y ALTERNATIVAS RECOLOCATIVAS.....		
105		
3.1.	CONCEPTO DE AMORTIZACIÓN.....	105
3.1.1.	La plaza amortizada desaparece.....	106
3.1.2.	La plaza amortizada debe ser innecesaria.....	107

3.1.3.	La plaza amortizada debe de estar vacante.....	114
3.2.	PRESUPUESTOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO UNA AMORTIZACIÓN DE PLAZAS.....	117
3.2.1.	Existencia de una Relación de Puestos de Trabajo.....	117
3.2.1.1.	Regulación.....	118
3.2.1.2.	Concepto.....	121
3.2.1.3.	Naturaleza jurídica	122
3.2.1.4.	Contenido	125
3.2.1.5.	Elaboración.....	127
3.2.1.6.	Publicidad	132
3.2.1.7.	Consecuencias que se derivan de la aprobación de una amortización de plazas sin RPT	133
3.2.2.	Procedimiento administrativo.....	137
3.3.	LIMITES DE UNA AMORTIZACIÓN	141
3.3.1.	Que la plaza esté reservada	141
3.3.2.	Que la plaza esté convocada	143
3.3.3.	Que la plaza deba mantenerse por mandado normativo.....	144
3.4.	EFFECTOS DE LA AMORTIZACIÓN.....	145
3.4.1.	Desaparición de la plaza vacante	145
3.4.2.	Cese del funcionario que viniere ocupando la plaza	145
3.5.	CONTROL DE LA AMORTIZACIÓN.....	146
3.5.1.	En vía administrativa	146

3.5.2.	En vía contencioso-administrativa.....	148
3.6.	ALTERNATIVAS RECOLOCATIVAS	153
3.6.1.	Introducción	153
3.6.2.	Instrumentos jurídicos	154
3.6.3.	Tipos de recolocaciones	156
CAPÍTULO 4. LA AMORTIZACIÓN DE LAS PLAZAS DE TEU INTERINAS DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS.....		159
4.1.	EL CUERPO DE PROFESORES TITULARES DE ESCUELAS UNIVERSITARIAS.....	159
4.2.	LOS PROFESORES TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA EN LA URJC	160
4.2.1.1.	La regulación en los Estatutos de la Universidad.....	160
4.2.1.2.	La regulación en la normativa reglamentaria de la Universidad.....	162
4.3.	EL ACUERDO DE AMORTIZACIÓN DE 27 DE MARZO DE 2015 Y SUS ACTOS DE EJECUCIÓN	163
4.3.1.	El Acuerdo de amortización.....	163
4.3.2.	Actos de ejecución del acuerdo amortizador	168
4.3.2.1.	Resolución del Rector de 24 de junio de 2015	168
4.3.2.2.	Resoluciones del Rector de cese como TEU interino.....	169
4.3.2.3.	Resoluciones del Rector de 31 de agosto de 2015	170
4.4.	VICIOS DEL ACUERDO AMORTIZADOR.....	171

4.4.1.	La motivación que justificó la amortización era errónea	171
4.4.1.1.	El Cuerpo de TEU interino está plenamente vigente	171
4.4.1.2.	Las plazas ocupadas por los TEU interino podían cubrirse.....	179
4.4.2.	Inexistencia de RPT de PDI.....	181
4.4.3.	Incumplimiento de la Disposición Transitoria Novena de los Estatutos de la URJC y del Acuerdo de 2002.....	184
4.4.4.	Los nombramientos de los TEU interinos no estaban sujetas a término o causa revocatoria	186
4.4.5.	Carencia absoluta de procedimiento administrativo	188
4.4.5.1.	Omisión del acuerdo de inicio del procedimiento	188
4.4.5.2.	Omisión de memoria e informes que justificaran la legalidad, necesidad y conveniencia de la amortización.....	189
4.4.5.3.	Omisión de las propuestas de amortización de las plazas por parte de los Departamentos universitarios	191
4.4.5.4.	Omisión del trámite de audiencia	193
4.4.5.5.	Falta de legitimación del Vicerrector proponente del Acuerdo... ..	197
4.4.5.6.	Omisión de notificación formal del Acuerdo	201
4.4.6.	El Acuerdo pudo haber incurrido en desviación de poder .	201
CAPÍTULO 5. ALTERNATIVAS RECOLOCATIVAS OFRECIDAS A LOS TEU INTERINOS AMORTIZADOS		207
5.1.	LA RECOLOCACIÓN COMO PROFESOR DE LA URJC	207

5.1.1. Alternativas docentes ofrecidas en el Acuerdo de Amortización.....	207
5.1.2. Alternativa docente no ofrecida en el Acuerdo de Amortización.....	215
5.1.3. Consecuencias jurídicas derivadas de estas recolocaciones.....	220
5.1.3.1. En los contratos y nombramientos efectuados	220
5.1.3.2. En las personas implicadas en estas recolocaciones	224
5.2. LA RECOLOCACIÓN COMO PAS LABORAL DE LA URJC	232
5.2.1. Antecedentes de esta recolocación	232
5.2.1.1. Del Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” y su integración en la Universidad Rey Juan Carlos.....	232
5.2.1.2. De la Escuela Oficial de Turismo y su integración en la Universidad Rey Juan Carlos	238
5.2.1.3. El Acuerdo entre la Universidad Rey Juan Carlos y la Junta de Personal Docente e Investigador de la Universidad Rey Juan Carlos sobre Estabilidad en el Empleo y Recolocación del Personal Docente del antiguo Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” y de la antigua “Escuela Oficial de Turismo”, suscrito el 15 de marzo de 2002.	241
5.2.1.4. La Disposición Transitoria Novena de los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos	247

5.2.1.4.1. Normas y Acuerdos aplicables al profesorado procedente del CRC y de la EOT.....	249
5.2.1.4.2. Mandato de incluir en la RPT de PAS laboral plazas suficientes para poder recolocar a este profesorado.....	252
5.2.1.4.3. Mandato a la Universidad para que lleve a cabo la funcionarización del profesorado recolocado	255
5.2.1.4.4. Garantía de estabilidad en el empleo y sus derechos adquiridos.....	258
5.2.2. Características del puesto a asignar.....	261
5.2.3. Procedimiento a seguir para ser recolocado	264
5.3. LA RECOLOCACIÓN COMO PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID	268
5.3.1. El origen de esta recolocación	268
5.3.2. Características de los puestos a asignar	269
5.3.3. Procedimiento a seguir para ser recolocado	271
CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	273
6.1. CONCLUSIONES	273
6.2. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....	280
BIBLIOGRAFÍA	283
WEBGRAFÍA.....	301
ANEXOS	305

ANEXO I: Escrito del Consejero de Educación y Cultura de la Comunidad de Madrid, de 1 de octubre de 1998.....	307
ANEXO II: Dictamen sobre la Recolocación del Personal Docente del Antiguo Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” en la Universidad “Rey Juan Carlos” como Personal de Administración y Servicios, de 14 de noviembre de 2001.....	311
ANEXO III: Acuerdo entre la Universidad Rey Juan Carlos y la Junta de Personal Docente e Investigador de la Universidad Rey Juan Carlos sobre estabilidad en el empleo y recolocación del Personal Docente del Antiguo Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” y de la antigua “Escuela Oficial de Turismo”, de 15 de marzo de 2002. .	325
ANEXO IV: Acuerdo de 27 de marzo de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba la amortización de plazas de Profesores Titulares de Escuela Interino de la Universidad Rey Juan Carlos.....	337
ANEXO V: Número de Funcionarios de Carrera e Interinos en servicio Activo por Universidades del Cuerpo de Profesores Titulares de Escuela Universitaria a 1 de abril de 2015.....	341
ANEXO VI: Escrito de 21 de abril de 2015, de la Junta del Personal Docente e Investigador.....	345
ANEXO VII: Resolución de 24 de junio de 2015, del Excmo. Sr. Rector Magnífico de la Universidad Rey Juan Carlos, dictada en ejecución del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de 27 de marzo de 2015.....	349

ANEXO VIII: Resoluciones de 31 de agosto de 2015, de la Universidad Rey Juan Carlos, en relación al Consejo de Gobierno de esta Universidad, de fecha 27 de marzo de 2015, por la que se aprueba la amortización de plazas de Profesores Titular de Escuela Universitaria Interinos, con efectos de 31 de agosto de 2015 [Incapacidad Transitoria y Excedencia por cuidado de hijos].....	355
ANEXO IX: Presupuestos Generales para los años 2016 y 2017, de la Universidad Rey Juan Carlos. Datos estadísticos del Personal Docente e Investigador.....	359
ANEXO X: Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 5 de Madrid, de 20 de febrero de 2017, (Procedimiento Abreviado núm. 230/2015).....	361

ABREVIATURAS

ANECA	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
BOAM	Boletín Oficial del Ayuntamiento de Madrid.
BOCM	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.
BOCYL	Boletín Oficial de Castilla y León.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
CEEP	Centro Europeo de la Empresa Pública.
CES	Confederación Europea de Sindicatos.
CRC	Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande”.
EBEP	Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
EOT	Escuela Oficial de Turismo.
LFCE	Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.
LM	Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
LOMLOU	Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
LOU	Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

LPAC	Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
LRJCA	Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.
PAS	Personal de Administración y Servicios.
PDI	Personal Docente e Investigador.
RPT	Relación de Puestos de Trabajo.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
TEU	Titular de Escuela Universitaria.
TREBEB	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.
TRET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
TU	Titular de Universidad.
UCM	Universidad Complutense de Madrid.
UNICE	Unión de confederaciones de la industria de la Europea.
UPM	Universidad Politécnica de Madrid.
URJC	Universidad Rey Juan Carlos.

RESUMEN / ABSTRACT

RESUMEN:

Con una finalidad fundamentalmente exploratoria, la presente tesis doctoral pretende analizar los diversos aspectos de la figura del funcionario interino y en especial de la amortización de sus plazas y las posibilidades de recolocación a las que pueden optar. Por su interés, esta investigación ha querido basarse entre otros, en el caso concreto de la Universidad Rey Juan Carlos, sobre las actuaciones que ha llevado a efecto sobre la amortización de las plazas del colectivo de Profesores Titulares de Escuela Universitaria interinos y a las diversas alternativas de recolocación que han tenido los profesores afectados, entre las que se encuentran el pasar a alguna de las categorías docentes reguladas en la vigente legislación universitaria. Además, la investigación profundiza en otras opciones de recolocación del personal docente, exponiendo otros casos como el de los profesores procedentes del Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos "Ramón Carande" y de la Escuela Oficial de Turismo de Madrid, que las normas y acuerdos que les afectan les permiten optar por ser recolocados como Personal de Administración y Servicios de la Universidad Rey Juan Carlos, o como Personal laboral de la Comunidad de Madrid.

PALABRAS CLAVE: Amortización, Funcionario interino, Titulares de Escuela Universitaria, recolocación, Personal de Administración y Servicios, Universidad.

ABSTRACT:

With a mainly exploratory objective, the present dissertation aims to analyze several key aspects of the figure of the acting civil servant and, particularly the removal from their workplaces and the possibilities for professional status change within the legal system. To do this, the research uses a case study approach to deeply look into what has happened at the Spanish Rey Juan Carlos University in Madrid. By doing so, the study looks into the process of suppression and modification of the workplaces affecting a collective of Interim Professors and the different alternatives for relocation that finally have been chosen, and the rationale behind them, which has informed the decisions of placing them within the diverse teaching categories included in the current Spanish university legislation. In addition, the research delves into other options for teaching officers relocation by also studying other cases such as that of the Spanish Center for Social and Legal Studies Ramón Carande and the Official Tourism School of Madrid, describing and analyzing the completion of the rules and agreements by which they were affected and that, at the end, allowed them to choose to be relocated either as Administrative and Service Staff at the Rey Juan Carlos University or as different categories of staff within the Autonomous Community of Madrid.

KEYWORDS: Staff Removal or Suppression, Acting Civil Servant, Temporary Professor, Relocation, University Administrative and Service Staff.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO

El presente estudio trata de la figura del funcionario interino en general, y específicamente de la amortización de sus plazas y las alternativas recolocativas a las que se pueden acoger una vez son cesados. A los efectos de este estudio, se ha hecho un repaso por la literatura científica, la jurisprudencia y las normas que tratan a esta clase de empleados públicos. Desde que se publicara en el año 1996, la ya célebre obra de Arroyo Yanes sobre el *"Funcionario Interino"*, no se ha vuelto a escribir nada exclusivo sobre este tipo de funcionarios. Tan sólo, en el año 2010, López Gandía y Toscani Giménez publicaron la monografía *"El Funcionario interino de las Administraciones Públicas"*, pero esta obra aborda conjuntamente tanto a los funcionarios interinos como a los contratados laborales en régimen de interinidad, no centrándose exclusivamente en el objeto del presente estudio. A día de hoy, estas obras han de considerarse desfasadas, dado que desde entonces se ha promulgado el año 2015 el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, y algunas normas autonómicas que han ido incorporando algunos aspectos de interés.

A lo anterior hay que añadir que la normativa comunitaria y la jurisprudencia europea y española han ido conformando un verdadero estatus de los funcionarios interinos, eliminándose cada día más las diferencias entre estos y los funcionarios de carrera. Este es otro aspecto destacable que, desde luego,

está teniendo una relevante incidencia en su régimen jurídico, y debe ser puesta de manifiesto dada la repercusión que actualmente está teniendo.

El volumen de los funcionarios interinos tiene un peso específico en todos los sectores de la función pública y en especial, en algunos en donde su presencia es endémica (Sanidad, Educación y Justicia), pero no por ello, menos importante, dado que como se ha venido reconociendo públicamente, de no existir los mismos, dichos sectores se hubieran podido colapsar. Por ello, cíclicamente, los responsables políticos, junto con los representantes de los funcionarios, suelen suscribir pactos para la puesta en marcha de ofertas de empleo público extraordinarias y procedimientos específicos de consolidación de empleo temporal, y así reducir las bolsas de funcionarios interinos.

El presente estudio va a analizar aspectos relacionados con los funcionarios interinos que hasta la fecha no se habían estudiado: la amortización de las plazas ocupadas por funcionarios interinos, las alternativas recolocativas que se pueden ofrecer a estos funcionarios una vez se les ha cesado en sus puestos, y la importancia de las relaciones de puestos de trabajo tanto en la amortización de estos puestos como en las recolocaciones que se ofrezcan.

El tema de la amortización de plazas, entendemos que es una cuestión de sumo interés, puesto que, desde hace unos años, las Administraciones Públicas, por diversas razones, están llevando a cabo amortizaciones de plazas de funcionarios interinos, sin que en la actualidad exista un marco jurídico de

referencia que establezca cuándo y cómo se deben llevar a cabo, dejando abierta la puerta a situaciones de arbitrariedad.

Hasta la fecha, tan sólo la normativa y la doctrina han tratado el tema de la consolidación del empleo de los funcionarios interinos, pero en ningún caso se ha abordado la recolocación de estos funcionarios una vez se les ha cesado en otros puestos de trabajo. Tan sólo algunas disposiciones reglamentarias y algún acuerdo suscrito con los representantes de los funcionarios afectados han establecido algunas vías recolocativas, que demuestran la existencia de estas posibilidades.

A título de ejemplo de este tipo de iniciativas, se aporta al presente estudio, el caso de la amortización de plazas de profesores funcionarios interinos llevada a cabo en el año 2015 en la Universidad Rey Juan Carlos, y las alternativas recolocativas que se les han ofrecido, ya sea como docentes o como personal de Administración y Servicios en la propia Universidad, o como personal laboral en la Comunidad de Madrid. Pensamos que esta aportación puede ser de utilidad para todos aquellos que busquen posibles alternativas a la inestabilidad laboral.

Para la elaboración del presente trabajo, y siguiendo el método descriptivo, se ha hecho un repaso por toda la jurisprudencia que en las últimas décadas ha tratado sobre los funcionarios interinos y los problemas que se les han ido planteando, convirtiéndose en esencial dicha fuente de información.

La estructura que hemos seguido para el desarrollo de nuestro trabajo es la que mostramos a continuación:

En el Capítulo I, denominado *Introducción*, se pretende justificar la importancia que tiene el presente estudio, dado que hasta la fecha no se había revisado en su conjunto la figura del funcionario interino, y mucho menos se había analizado la amortización de las plazas que ocupan y las posibles vías recolocativas.

En el Capítulo II, denominado *El estatuto del funcionario interino*, se ha pretendido compilar de forma sistematizada todos los aspectos que tienen que ver con el funcionario interino, que incluye el marco normativo, las características de estos funcionarios, las causas que origina su nombramiento, la selección de los mismos, las situaciones administrativas, sus retribuciones, la consolidación de sus puestos y las causas que originan su cese.

En el Capítulo III, denominado *La amortización de plazas y alternativas recolocativas*, se trata de hacer un repaso por dicho concepto, analizando los requisitos que deben darse para poder aplicarla, y entre ellos, destacan las relaciones de puestos de trabajo. Por último, se hace alusión a la recolocación de los funcionarios interinos cesados como consecuencia de la amortización.

En el Capítulo IV, denominado *La amortización de plazas de TEU interinos de la Universidad Rey Juan Carlos*, se pone de ejemplo práctico para poder analizar una reciente amortización de plazas de funcionarios interinos. En este apartado que constituye el antecedente del Capítulo V, se analiza todo el procedimiento

de supresión de plazas llevado a cabo por la Universidad y los vicios jurídicos que se pueden extraer de la adopción de dicho acuerdo.

En el Capítulo V, denominado *Alternativas recolocativas ofrecidas a los TEU interinos amortizados*, se analizan las diversas opciones ofrecidas por esta Universidad para poder recolocar a los profesores afectados por la amortización. Se analiza en profundidad el origen de estas vías recolocativas tanto en la propia Universidad, como personal docente o de Administración y Servicios, o como personal laboral en la Comunidad Autónoma de Madrid. Igualmente, se hace referencia a las consecuencias jurídicas que pudieran derivarse de estas recolocaciones.

En el Capítulo VI, denominado *Conclusiones y futuras líneas de investigación*, se ofrece el resultado de este trabajo, dando respuesta a los objetivos propuestos al inicio de esta investigación.

1.2. HIPÓTESIS

Según Rivera-Camino¹, una hipótesis es "una conjetura sobre el resultado de un experimento (o cuasi) de investigación que se manifiesta antes de que éste se lleve a cabo, pero que debe plantearse de tal forma que pueda ser verificada, cuando llegue el momento". Por otro lado, Gómez² afirma que las hipótesis "indican lo que estamos buscando o tratando de probar y se definen como

¹ RIVERA-CAMINO, J., *Cómo escribir y publicar una tesis doctoral*. 2ª edición. Madrid: ESIC Editorial, 2014, p. 141.

² GÓMEZ, M., *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Buenos Aires: Editorial Brujas, 2006, p. 73.

explicaciones tentativas del fenómeno investigado". Además, también detalla que existen una serie de características que las identifican:

1. Las hipótesis deben referirse a una situación real, es decir, deben poder someterse a prueba en un universo y contextos definidos.
2. Las variables de las hipótesis deben ser comprensibles, precisas y concretas.
3. La relación entre variables debe ser clara y verosímil.
4. Los términos de la hipótesis y la relación planteada entre ellos deben ser observables y medibles, es decir, tener referentes empíricos.
5. Las hipótesis deben estar relacionadas con técnicas disponibles para probarlas.

Siguiendo estos postulados, para la formulación de la hipótesis hemos tenido en cuenta la revisión de la literatura científica y en especial, aquella que es producto de estudios e investigaciones sobre nuestro objeto de estudio, amén de un repaso minucioso a la normativa y jurisprudencia que tratan sobre el mismo. La hipótesis con la que se trabajará en esta tesis doctoral es la siguiente:

La ausencia de regulación específica en el caso de los funcionarios interinos, genera numerosas deficiencias que podrían subsanarse estableciéndose un marco regulatorio adecuado.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A partir de lo expuesto anteriormente, se deben fijar una serie de objetivos que se pretenden alcanzar y, de esta forma, perfilar a dónde se quiere llegar con la presente tesis doctoral. Según Tamayo³, "el objetivo de la investigación es el enunciado claro y preciso de los propósitos por los cuales se lleva a cabo el proyecto". Al finalizar el proyecto y el análisis de los datos obtenidos, los objetivos se deben identificar con los resultados ya que todo el aparato metodológico debe responder a los mismos.

En primer lugar, se debe establecer un objetivo general que consiste en enunciar lo que se desea conocer y lo que se pretende alcanzar con la investigación, es decir, se establece la meta a alcanzar. Este objetivo general origina una serie de objetivos específicos que identificarán y delimitarán las acciones a llevar a cabo por el investigador para poder alcanzarlos.

³ TAMAYO, M., *El proceso de investigación científica*. México: Limusa, 2004, p. 137.

Objetivos generales y específicos de investigación que trata el presente estudio:

1.- Objetivo general:

Analizar la evolución que ha sufrido en los últimos tiempos el actual marco jurídico que regula a los funcionarios interinos, haciendo un repaso por la doctrina científica que ha estudiado a estos empleados públicos y la jurisprudencia que se ha ido dictando durante estos últimos años.

2.- Objetivos específicos:

A) Descubrir las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales que se han hecho sobre la amortización de plazas de los funcionarios interinos, como forma de cese de los mismos.

B) Identificar las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales que se han llevado a cabo sobre alternativas recolocativas que pudieran ofrecerse a los funcionarios interinos cesados.

C) Valorar el alcance de las relaciones de puestos de trabajo tanto en los procesos de amortización de plazas de funcionarios interinos, como en su caso, en los procesos de recolocación de estos funcionarios cuando son cesados.

Situación de la que se parte para alcanzar los objetivos

1.- En relación con los funcionarios interinos: En los últimos años, no se ha publicado ningún estudio monográfico o científico riguroso que haya hecho una revisión de las últimas aportaciones jurisprudenciales y normativas que se han ido dictado en relación con los funcionarios interinos, habiendo quedado por tanto, muy desfasadas los trabajos doctrinales existentes en estos momentos. El objetivo en este caso, es presentar un estudio global de todos los aspectos que actualmente integran el estatus del funcionario interino, incorporando la normativa y las reseñas jurisprudenciales más recientes.

2.- En relación con la amortización de plazas de funcionarios interinos: Se parte de un vacío normativo que regule la amortización de las plazas de los funcionarios interinos, y de una carencia de literatura jurídica que haya analizado las mismas. Por tanto, el objetivo específico en este supuesto, es rellenar esa laguna, demostrando los problemas prácticos que acarrea esta carencia normativa.

3.- En relación con las alternativas recolocativas de los funcionarios interinos cesados: Se parte de la inexistencia de disposiciones generales que regulen alternativas recolocativas para estos funcionarios los funcionarios interinos cesados, y de la carencia de estudios jurídicos que hayan tratado las mismas. Por tanto, uno de los objetivos del presente estudio era sacar a la luz esta situación, poniendo como ejemplo algunas fórmulas recolocativas existentes en algunos ámbitos sectoriales.

4.- En relación con las relaciones de puestos de trabajo: Se parte de la inexistencia de estudio doctrinal que haya tratado este instrumento de ordenación de la función pública y su conexión con la amortización de plazas de funcionarios interinos y las recolocaciones de los mismos. Por consiguiente, en el presente caso, es dar a conocer la importancia que tienen las mismas en la puesta en práctica en estos procesos, tal y como han confirmado los tribunales.

Clarificar los límites del estudio, o, de lo que éste no se ocupará.

Los objetivos del presente estudio giran alrededor del actual estatus jurídico del funcionario interino, la amortización de sus plazas y alternativas recolocativas una vez se les cese, quedando excluido por tanto, otro tipo de empleados públicos temporales, tales como el personal contratado en régimen laboral o el personal eventual.

1.4. METODOLOGÍA

El presente estudio de investigación se abordó desde un primer momento como un trabajo exploratorio, dado que hasta la fecha no existía ninguna monografía que tratara ni de la amortización de plazas ocupadas por funcionarios interinos, ni de alternativas recolocativas para los mismos. Para confirmar estos hechos, se ha hecho un repaso de la bibliografía existente hasta la fecha confirmando dichas carencias.

En igual sentido se ha analizado la normativa de función pública al objeto de poder conocer la evolución del marco jurídico del funcionario interino y comprobar, si en el mismo, se habían incorporado algunos preceptos que hubieran recogido algunos elementos del objeto de esta tesis confirmando que, salvo hacer referencia al concepto de amortización, no existía ni definición ni desarrollo del mismo, con lo que se confirmaba la carencia jurídica de este concepto. También comprobamos que no existía mención alguna a las recolocaciones de estos funcionarios, salvo el supuesto que se aporta como caso de estudio.

En la elaboración de este trabajo también se ha seguido un método de investigación descriptivo, dado que para abordar éste se ha tenido que recurrir en buena medida al análisis de los pronunciamientos judiciales que, ante la carencia normativa, han ido perfilando los distintos casos que se han planteado en relación con la amortización de plazas. En el caso aportado como ejemplo de recolocación, se ha llevado a cabo un estudio descriptivo de todo lo que ha ido sucediendo en un proceso amortizador de funcionarios interinos y las alternativas recolocativas ofrecidas con las consecuencias jurídicas derivadas de las mismas.

El estudio ha utilizado una combinación de fuentes primarias y secundarias de información, teniendo en cuenta, que como la doctrina señala, en las primarias se incluye "cualquier tipo de indagación en la que el investigador analiza la información que él mismo obtiene, mediante la aplicación de una o varias técnicas de obtención de datos (...) Por el contrario la investigación secundaria

se limita al análisis de datos recabados por otros investigadores, con anterioridad al momento de la investigación"⁴.

En el análisis jurídico de la figura del funcionario interino se han utilizado más fuentes secundarias, dado que una buena parte de él, al menos lo relativo al repaso de su régimen jurídico se ha basado en las aportaciones hechas por otros autores, sin embargo en lo relativo al análisis de la amortización de las plazas de los funcionarios interinos y las alternativas recolocativas de los mismos, las fuentes utilizadas han sido primarias, ya que han sido obtenidas por el autor de esta investigación. La obtención de la información sobre el objeto de estudio no ha sido fácil, dado que la mayoría de la información que ha habido que utilizar no es de acceso público, lo que ha dificultado y retardado la elaboración del presente trabajo.

Para la obtención de buena parte de los datos estadísticos y documentales, ha sido fundamental la experiencia del autor de este trabajo que, a lo largo de su vida administrativa, ha sido asesor jurídico de responsables de Administraciones Públicas, redactor de normas y acuerdos, y por ello, se ha podido enriquecer el presente trabajo, con la aportación del caso real de amortización de profesores universitarios interinos, y las alternativas recolocativas que se les han ofrecido. El caso aportado enriquece la parte teórica del trabajo y utilizando un método explicativo de estudio del caso concreto, ayuda a comprender mejor la técnica amortizadora de plazas de funcionarios interinos con los vicios que se pueden producir y las diversas alternativas de recolocación que se podrían dar en casos

⁴ CEA D'ANCONA, M., *Metodología cualitativa. Estrategia y técnica de investigación social*, Madrid: Síntesis, 1996, p. 220.

parecidos. Este ejemplo, sigue la metodología de investigación anglosajona en donde junto al ámbito teórico siempre hay que presentar una demostración práctica de lo estudiado.

Al objeto de poder documentar el presente estudio, y obtener todos los datos necesarios para el mismo, se han utilizado un buen número de fuentes informativas.

I.- Compilaciones normativas. Se han utilizado bases de datos comerciales (Aranzadi, Tirant lo blanch, La Ley) y no comerciales (BOE y Boletines Oficiales de otras Administraciones Públicas), para el estudio de las normas en donde se regulan los diversos aspectos del funcionario interino.

II.- Consultas bibliográficas. Se ha hecho una búsqueda exhaustiva de la bibliografía en donde se tratara de los funcionarios interinos en general y, en su caso, de la amortización y recolocaciones. En este sentido se han consultado las bases de datos de la Biblioteca Nacional, del Instituto Nacional de Administración Pública y de varias Bibliotecas universitarias. La bibliografía consultada ha abarcado tanto monografías, manuales, revistas, documentos electrónicos, etc. Se ha procurado citar la más actual, pero sin dejar de hacer referencia a la clásica, ya que, en algunos casos, en la misma se contienen comentarios que a día de hoy no han sido alterados por otra posterior.

III.- Consultas de bases jurisprudenciales. Se han hecho búsquedas de resoluciones judiciales (sentencias y autos) que hayan analizado la amortización

de plazas de funcionarios interinos y sobre recolocaciones de los mismos. A este respecto, se ha consultado la base de datos del CENDOJ, pero como esta no contiene aún resoluciones de décadas pasadas, también se han utilizado las bases de datos jurisprudenciales de Aranzadi, Tirant lo Blanch y la Ley, todo ello, sin perjuicio, de que se ha aportado alguna sentencia relevante de reciente emisión que no figura en ninguna de estas bases, lo que aporta un plus a este trabajo. El número de resoluciones judiciales revisadas supera los cinco mil registros, lo que confirma, que este análisis jurisprudencial, ha sido esencial para conocer la realidad acaecida en la función pública sobre los funcionarios interinos y las amortizaciones de sus plazas.

IV.- Documentación real sobre procedimientos de amortización. El acceso a esta información no ha sido fácil dado que la misma no es de acceso público conteniendo un volumen importante de datos personales. En concreto se ha podido tener acceso a los procedimientos de amortización de plazas de funcionarios interinos en la Universidad Politécnica de Madrid; al llevado a cabo al personal no sanitario interino en el Hospital de Puerta de Hierro; y al de los Profesores Titulares de Escuela Universitaria interinos en la Universidad Rey Juan Carlos. Este último, se ha escogido como caso práctico, no sólo por su actualidad, sino porque, en el confluyen todos los elementos del objeto de esta tesis, que son la amortización de plazas de funcionarios interinos y las diversas alternativas recolocativas que se han ofrecido a los afectados.

V.- Documentación publicada en Boletines oficiales. Se han consultado tanto el BOE, como otros boletines oficiales autonómicos, locales, universitarios, etc.

rastreando la publicación de relaciones de puestos de trabajo, de convenios colectivos, de acuerdos publicados, de ceses, etc., que han sido esenciales para esta investigación.

VI.- Documentación estadística no pública. Se han conseguido datos estadísticos del Registro Central de Personal del Ministerio de Hacienda y Función Pública, que han servido para contrastar datos aportados en el caso de la amortización de las plazas docentes de la Universidad Rey Juan Carlos.

VII. Documentación extraída de internet. A través de esta vía se han consultado, tanto artículos doctrinales, documentos oficiales, informaciones periodísticas, etc. Las más relevantes, están citadas en el apartado de webgrafía.

CAPÍTULO 2. EL ESTATUTO JURÍDICO DEL FUNCIONARIO INTERINO

2.1. EL FUNCIONARIO INTERINO

2.1.1. Introducción

El funcionario interino, el funcionario de empleo interino, el personal interino, el personal funcionario interino⁵, que con todas estas denominaciones ha sido nombrado y sigue nombrándosele en nuestro ordenamiento, es una clase de empleado público que a lo largo de la historia de nuestra función pública ha jugado un papel muy importante en el funcionamiento de las Administraciones Públicas, pudiéndose afirmar que hoy goza de un estatus funcional⁶ propio.

Desde su creación, esta figura funcional ha sido muy utilizada por las Administraciones Públicas, dado que dichos funcionarios han resultado muy útiles. Entre las ventajas, es que, durante bastantes años, a los funcionarios interinos no se les abonaban las mismas retribuciones que a los funcionarios de

⁵ DEFENSOR DEL PUEBLO, *Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público*. Informe. Madrid: Defensor del Pueblo, 2003. El presente estudio puso de manifiesto la situación de precariedad de estos funcionarios públicos, y el abuso que se ha hecho de este colectivo, p. 25.

⁶ SANTAMARÍA PASTOR, J.A., *Principios de Derecho Administrativo General*. Volumen I. 2ª edición. Madrid: lustel, 2009, p. 676. Dicho autor define el estatus funcional como "el conjunto de situaciones jurídicas, activas o pasivas, de las que son titulares el funcionario y la Administración en sus relaciones recíprocas, así como las vicisitudes de las mismas. Dentro de ella cabe distinguir cuatro bloques de cuestiones: las referentes a la constitución del status de funcionario (A); las relativas a su contenido estático, esto es, al conjunto de derechos y obligaciones que lo constituyen (B); las que aluden a su dinámica (C); y las referentes, por último, a su extinción y a los derechos posteriores que la misma genera (D)".

carrera, con lo que por el desempeño del mismo trabajo las Administraciones gastaban menos. Además, la forma de ingreso en dicha categoría funcional ha sido muy criticada, al abusarse de la misma, y ser una vía de acceso a la función pública sin que se garantizaran los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, desvirtuando los elementos esenciales que han de respetarse para el ingreso en la Administración.

Esta ha sido una vía espúrea de acceso a la función pública, ya que una vez que se ingresaba en la misma como funcionario interino, la Administración trataba de consolidar a dichos empleados, convocando procedimientos muy ventajosos para los mismos, primando de forma exorbitante el tiempo que habían desempeñado en dicha Administración, haciendo casi imposible que otros aspirantes ajenos a la organización pudieran acceder a la misma. Al tratar de la precariedad de este tipo de empleados públicos, algún autor, ha criticado de forma contundente a los mismos, incluso llegando a negar su carácter de funcionario, señalando que “calificar a un funcionario como interino supone una negación de las características esenciales de aquél y constituye una traslación impropia a la categorización de una clase de empleado público de lo que no deja de ser una modalidad temporal de cobertura de un puesto”⁷. Con independencia de este tipo de opiniones, respetables, pero contrarias a lo señalado en el marco normativo, y no compartidas por este autor, los funcionarios interinos, son unos verdaderos funcionarios, tal y como afirma la doctrina más autorizada⁸ y tienen los elementos esenciales para ser considerados como tales, es más, a lo largo

⁷ FUENTETAJA PASTOR, J.A., “Politización y Patrimonialización en la Función Pública”, en *El empleo público en tiempo de reformas*, Marcial Pons, Madrid. 2014, p. 57.

⁸ ARROYO YANES, L.M., *El funcionario interino*, Tecnos, Madrid, 1996, p. 9.

de todos los años de existencia, se ha podido evidenciar que, dado el actual diseño de los procedimientos de acceso a la función pública, de no existir los mismos, las Administraciones Públicas se habrían colapsado por falta de personal.

La evidencia de la utilidad de estos funcionarios, es el hecho de que desde hace décadas están presentes en todos los ámbitos de las Administraciones Públicas, y en especial, su número es sumamente importante⁹ en sectores esenciales, tales como la Educación, la Sanidad y la Justicia, en donde su participación ha sido decisiva para poder abordar las modificaciones normativas y los cambios que se han ido produciendo en dichos ámbitos.

Ante esta situación, es lógico que cada cierto tiempo, tanto el legislador como los responsables públicos con la avenencia de los representantes de los empleados públicos, promuevan ofertas de empleo público especiales y procedimientos selectivos específicos para llevar a cabo la consolidación del empleo precario, corrigiendo las irregularidades y omisiones cometidas por las Administraciones en la política de selección de personal, que en vez de seleccionar a funcionarios de carrera bajo procedimientos ágiles, optaron por incorporar funcionarios interinos.

Pero no solamente estas pruebas selectivas constituyen la solución para garantizar la estabilidad en el empleo, sino que también, algunas

⁹ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *La temporalidad en el empleo en el sector público*. Colección Informes núm. 3/2004. Madrid: Consejo Económico y Social, 2005. A lo largo de este informe se comprueba la necesidad de los mismos en todas las Administraciones Públicas, p.5.

administraciones públicas, han ido regulando algunas alternativas recolocativas para los funcionarios interinos que hubieran sido cesados. Este estudio, recoge por primera vez algunos ejemplos de estos supuestos, tanto en la misma administración en la que prestaban servicios, como en otras.

2.1.2. Marco normativo

2.1.2.1. Antecedentes

Hasta mediados del siglo veinte no existen referencias a los funcionarios interinos en la legislación de función pública¹⁰, siendo por tanto, una clase de empleados públicos relativamente reciente. La primera referencia a éstos la encontramos en el Decreto de 30 de mayo de 1952, por el que se aprueba el texto del Reglamento de funcionarios de la Administración local¹¹, en cuyo artículo 2.3, se señala que *“tendrán la consideración de interinos los que ocupen vacante de plantilla mientras no esté provista por funcionario en propiedad.”* Esta norma confirma, como el ámbito local es precursor de la regulación general que con posterioridad se hace de la misma para el resto de la administración.

La promulgación del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado¹², fue la que

¹⁰ Estatuto de López Ballesteros (Real Orden de 19 de agosto de 1825 y el Real Decreto de 7 de febrero de 1827), Estatuto de Bravo Murillo (Real Decreto de 18 de julio de 1852), Estatuto de O'Donnell (Real Decreto de 4 de marzo de 1866), ni el Estatuto Maura (Reales Decretos de 7 de septiembre de 1918, que desarrollaban la Ley de Bases de 22 de julio de 1918). A este respecto: MONTECUBIO QUIRÓS, J.A., *Legislación Específica sobre Función Pública*, Madrid, 2000, pp. 281-309.

¹¹ BOE núm. 180, de 28 de junio.

¹² BOE núm. 40, de 15 de febrero.

introdujo con carácter general la figura de los funcionarios interinos. Se les clasificó, junto a los eventuales, como funcionarios de empleo, concepto que, para diferenciarlos de los funcionarios de carrera, hacía referencia a la provisionalidad de sus nombramientos. El artículo 5.2 de la LFCE, daba la definición de estos funcionarios señalando que *“son funcionarios interinos los que, por razón de necesidad o urgencia ocupan plazas de plantilla en tanto no se provean por funcionarios de carrera”*, por tanto, el legislador dejaba claro que no se debían nombrar funcionarios de empleo interinos sino se daban los presupuestos de necesidad o urgencia, y que sus nombramientos se extinguían, en cualquier caso, una vez que un funcionario de carrera ocupara el puesto que ellos desempeñaban. Dicho precepto, fue objeto de modificación por el artículo 54 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas del Orden Social, *“son funcionarios interinos los que, por razones de justificada necesidad y urgencia, en virtud de nombramiento legal y siempre que existan puestos dotados presupuestariamente, desarrollan funciones retribuidos por las administraciones públicas en tanto no sea posible su desempeño por funcionarios de carrera y permanezcan las razones de necesidad o urgencia.”* Los artículos 102, 104 y 105 de la LFCE también recogían diversos aspectos del régimen jurídico de dichos funcionarios.

2.1.2.2. Marco vigente

2.1.2.2.1. En la Administración General del Estado

En la actualidad, 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 (TREBEP)¹³, hace mención en varios de sus preceptos a los funcionarios interinos. En concreto, el artículo 8, lo cita como un tipo de empleado público; el artículo 10, analiza el concepto y las características esenciales del mismo; el artículo 25, que trata de sus retribuciones; y el artículo 60.2, impide que estos empleados puedan formar parte de órganos de selección de empleados públicos.

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de Salud¹⁴, recoge en el artículo 9, al personal estatutario temporal, que son los interinos de la sanidad pública. Este estatuto ha sido analizado concienzudamente por la doctrina administrativista y laboralista¹⁵.

A nivel reglamentario, es de aplicación el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración

¹³ BOE núm. 261, de 31 de octubre.

¹⁴ BOE núm. 301, de 17 de diciembre.

¹⁵ PALOMAR OLMEDA, A. y SEMPERE NAVARRO, A. (Dirs.), *Comentarios a la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal Estatutario de los Servicios de Salud*. Madrid: Aranzadi, 2006.

General del Estado¹⁶, que en su artículo 27, trata de forma exclusiva sobre la selección de este tipo de funcionarios en el ámbito de la Administración General del Estado, aunque el mismo tiene carácter supletorio para todas las Administraciones Públicas tal y como establece el punto tres del su artículo primero. Dicho reglamento ha sido desarrollado por la Orden Ministerial APU/1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino¹⁷.

2.1.2.2.2. En las Comunidades Autónomas

Las Comunidades Autónomas, han recogido en sus distintas leyes de función pública o empleo público preceptos referidos a los funcionarios interinos. La doctrina ya señaló en su momento el desarrollo legislativo de las administraciones territoriales.¹⁸ A continuación, vamos a hacer referencia a dichas disposiciones, señalando los preceptos dedicados a estos empleados públicos:

- PAÍS VASCO: Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca¹⁹ (artículos 3, 91, 92 y 93).
- CATALUÑA: Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública²⁰ (artículos 10, 13, 124, 125 y 126).

¹⁶ BOE núm. 85, de 10 de abril.

¹⁷ BOE núm. 143, de 15 de junio.

¹⁸ CASTELLS ARTECHE, J.M., *Proceso de construcción y desarrollo de la función pública autonómica*, Madrid: INAP, 1987.

¹⁹ BOPV núm. 144, de 28 de julio de 1989 y BOE núm. 60, de 10 de marzo de 2012.

²⁰ DOGC de 03 de noviembre de 1997.

- GALICIA: Ley 2/2015, de 29 de abril, de Empleo Público de Galicia²¹ (artículos 20, 23, 24 y 25).
- ANDALUCIA: Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía²² (artículos 16, 29, 30 y 31).
- ASTURIAS: Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias²³ (artículos 3 y 6).
- CANTABRIA: Ley 4/1993, de 10 de marzo, reguladora de la Función Pública de la Administración de la Diputación Provincial de Cantabria²⁴ (artículos 4 y 6).
- LA RIOJA: Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad de La Rioja²⁵ (artículos 3, 4 y 51).
- MURCIA: Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia²⁶ (artículos 3, 7 y 8).
- VALENCIA: Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana²⁷ (artículos 14, 16 y 79).
- ARAGÓN: Decreto Legislativo 1/1992, de 19 de febrero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón²⁸ (artículos 4, 7 y 9).

²¹ DOG núm. 82, de 4 de mayo de 2015 y BOE núm. 123, de 23 de mayo de 2015.

²² BOJA núm. 112, de 28 de noviembre de 1985 y BOE núm. 302, de 18 de diciembre de 1985.

²³ BOPA núm. 300, de 26 de diciembre de 1985 y BOE núm. 59, de 10 de marzo de 1986.

²⁴ BOC núm. 3, EXTRA de 30 de marzo de 1993 y BOE núm. 124 de 25 de mayo de 1993.

²⁵ BOLR núm. 93 de 31 de julio de 1990 y BOE núm. 186 de 04 de agosto de 1990.

²⁶ BORM núm. 85 de 12 de abril de 2001.

²⁷ DOCV núm. 6310 de 14 de julio de 2010 y BOE núm. 190 de 06 de agosto de 2010.

²⁸ BOA núm. 25 de 01 de marzo de 1991.

- CASTILLA-LA MANCHA: Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha²⁹ (artículos 4, 7, 8, 9, 10, 48 y 89).
- CANARIAS: Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria³⁰ (artículos 10 13 y 65).
- NAVARRA: Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra³¹.
- EXTREMADURA: Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura³² (artículos 12, 15, 16, 17, 60 y 147).
- BALEARES: Ley 3/2007, de 10 de abril, de Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears³³ (artículos 13, 15, 16, y 19).
- MADRID: Ley 1/1986, de 10 de abril, de Función Pública de la Comunidad de Madrid³⁴ (artículos 5 y 87).
- CASTILLA Y LEÓN: Ley 7/2005, de 24 de mayo, de Función Pública de la Comunidad de Castilla y León³⁵ (artículos 13, 15 y 78).

2.1.2.2.3. En las Entidades Locales

El artículo 92 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local³⁶, que trata de los funcionarios al servicio de la Administración local no hace una referencia expresa a los funcionarios interinos, pero remite a

²⁹ DOCM núm. 56 de 22 de marzo de 2011 y BOE núm. 104 de 02 de mayo de 2011.

³⁰ BOIC núm. 40 de 03 de abril de 1987.

³¹ BON núm. 107 de 01 de septiembre de 1993.

³² DOE núm. 68, de 10 de abril de 2015 y BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2015.

³³ BOIB núm. 49 de 03 de abril de 2007 y BOE núm. 101 de 27 de abril de 2007.

³⁴ BOCM núm. 96, de 24 de abril y BOE núm. 211, de septiembre de 1986.

³⁵ BOCYL núm. 103, de 31 de mayo de 2005 y BOE núm. 162, de 8 de julio de 2005.

³⁶ BOE núm. 80, de 3 de abril de 1985.

la normativa estatal y autonómica en donde si están los mismos. En concreto dicho precepto señala en su punto primero que los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por el TREBEP, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.^a de la Constitución.

El artículo 128.2 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local³⁷, permite el nombramiento de funcionarios interinos.

Con un poco más de desarrollo, la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local³⁸, establece el procedimiento a seguir para la selección de los funcionarios interinos en las mismas.

2.1.2.2.4. En las Universidades Públicas

El nombramiento de funcionarios interinos viene recogido con carácter general en el artículo 7 del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen de profesorado universitario³⁹, así como en todos los Estatutos Universitarios⁴⁰.

³⁷ BOE 22 de abril de 1986.

³⁸ BOE núm. 142, de 14 de junio de 1991.

³⁹ BOE núm. 146, de 19 de junio de 1985.

⁴⁰ A título de ejemplo, el artículo 134 del Estatuto de la Universidad Rey Juan Carlos.

2.2. CONCEPTO Y CARACTERES DEL FUNCIONARIO INTERINO

2.2.1. Concepto

El artículo 8.2 del TREBEP, establece que los funcionarios interinos son, junto a los funcionarios de carrera, el personal laboral y el personal eventual, una clase de empleado público, con lo que no cabe duda de que tiene una singularidad propia dentro de los mismos. El personal directivo queda expresamente excluido del listado de empleados públicos⁴¹.

Es el artículo 10.1 del TREBEP, define a los funcionarios interinos como aquellos 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 (...)* Este precepto difiere un poco de la definición dada en el artículo 5.2 de la LFCE⁴².

En esta nueva definición de los funcionarios interinos se ha producido una ampliación de la interinidad funcional que cubre ahora supuestos distintos de la sustitución de los funcionarios de carrera y que, en la LFCE de 1964, se abordaban con la figura de los contratados administrativos⁴³. Y es que ninguna

⁴¹ JIMÉNEZ ASENSIO, R., *El personal directivo en la Administración local*. Barcelona: Diputación de Barcelona, 2009.

⁴² BOE núm. 40, de 15 de febrero.

⁴³ PERONA MATA, C., *Estatuto Básico del Empleado Público comentado*. Madrid: La Ley, 2007, p. 23. Dicha autora señala que "la condición de funcionario interino ha variado a lo largo del tiempo, por cuanto en un principio el interino era aquel que ocupaba una plaza vacante, esto es, aquella que debía ser desempeñada por funcionario de carrera, pero que mientras no se ocupase por éste la ocupaba un funcionario interino; posteriormente el funcionario interino ha sustituido a los funcionarios de carrera ausentes (liberados sindicales, incapacidad temporal, servicios especiales, licencia por maternidad, etc.)"

diferencia hay ciertamente entre el contratado administrativo y el interino nombrado para la ejecución de tareas o programas de carácter temporal o por un plazo máximo de seis meses cuando se da una acumulación de tareas en un área o unidad administrativa. Ninguna diferencia, ciertamente, como no sea la irrelevante y formal de que en un caso se accede al empleo por un acto unilateral de nombramiento y en otro mediante un contrato⁴⁴.

Los tribunales han sido unánimes a la hora de describir a los funcionarios interinos. Así, por todas, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de marzo de 2015 (recurso núm. 839/2014), manifiesta en su Fundamento de Derecho Segundo que: “el rasgo característico de la situación jurídica del personal estatutario interino no es otro que el de la provisionalidad o transitoriedad de la relación de servicio, pues se trata de cubrir una necesidad pasajera de la Administración, corolario de la cual no puede sino ser el hecho de que tal situación jurídica no está presidida por las notas de permanencia e inamovilidad en la función, condiciones estas últimas que sólo corresponden al personal estatutario fijo o de carrera.”

⁴⁴ PARADA VÁZQUEZ, J.R. y FUENTETAJA PASTOR, J.A., *Derecho de la Función Pública*. 4ª edición. Madrid: Open, 2016, p. 139.

2.2.2. Distinción entre los funcionarios interinos y otros empleados públicos

A continuación, vamos a establecer las notas diferenciales más importantes entre los funcionarios interinos y el resto de empleados públicos recogidos en el artículo 8 del TREBEP.

2.2.2.1. De los funcionarios de carrera

Los funcionarios de carrera, se definen como aquellos que *“en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente”* (artículo 9.1 del TREBEP).

Aunque existen funcionarios interinos que pudieran parecerse a los funcionarios de carrera fruto de los años de permanencia en la Administración, la jurisprudencia se ha encargado de señalar en relación con estos "interinos de larga duración", que en ningún caso los mismos podrían equipararse a los funcionarios de carrera⁴⁵.

La diferencia fundamental entre éstos funcionarios y los interinos es la permanencia en el puesto de trabajo, dado que éstos no gozan del derecho al

⁴⁵ Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 7, de Sevilla, de 1 de abril de 2003.

cargo⁴⁶ y por tanto a la inamovilidad (artículo 14.1.a del TREBEP), como tienen aquellos. Algunas otras diferencias se podrían encontrar en lo atinente al disfrute de algunas situaciones administrativas (por ejemplo: excedencia voluntaria por interés particular), el percibo de algunos complementos retributivos (complementos vinculados con la carrera administrativa), el no poder formar parte de órganos de selección (artículo 60.2 del TREBEP), régimen de seguridad social, pero sólo en los supuestos en que los funcionarios de carrera estén acogidos al régimen de clases pasivas, ya que otros muchos funcionarios de carrera están incardinados en el Régimen General de la Seguridad Social (funcionarios de Comunidades Autónomas, de la Administración Local, Personal de Administración y Servicios de Universidades Públicas, etc.)

2.2.2.2. Del personal laboral

El personal laboral es aquel que *“en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.”* (artículo 11.1 del TREBEP). A su vez, en función de la duración del contrato, pueden ser fijos, por tiempo indefinido o temporal.

⁴⁶ MARTÍNEZ DE PISÓN APARICIO, I., *Régimen jurídico de la Función Pública y Derecho al cargo*. Madrid: Cívitas, 1995. En esta obra se hace hincapié en que el derecho al cargo sólo es patrimonio de los funcionarios de carrera.

La doctrina administrativista⁴⁷ y laboralista⁴⁸ han estudiado a este tipo de personal, tratando de buscar las notas diferenciales de los funcionarios públicos. Las diferencias fundamentales estriban en el derecho que rige a los mismos y en los puestos que desempeñan.

En el caso de los funcionarios, ya sean de carrera o interinos, el derecho utilizado es el Derecho Administrativo, mientras que, en el caso del personal laboral, como su nombre delata, es el Derecho del Trabajo o Laboral. Esta diferencia fundamental sirve para focalizar la resolución de los conflictos que puedan tener con la Administración, ya que los funcionarios los despachan ante la jurisdicción contencioso-administrativa, mientras que el personal laboral ha de acudir, con carácter general ante el orden social. Decimos que, con carácter general, porque hay algunos asuntos que también se residencian en el ámbito contencioso-administrativo, tales como las cuestiones que se susciten en el procedimiento de selección y en materia de incompatibilidades.

En relación con los puestos a ocupar, es claro que los puestos reservados a funcionarios (de carrera o interinos) deben de estar establecidos en la normativa de función pública de la Administración correspondiente, y, en cualquier caso, en las relaciones de puestos de trabajo, tal y como ya apuntaba el artículo 15 de la LM. Por tanto, los puestos reservados al personal laboral deben de estar

⁴⁷ DEL SAZ CORDERO, S., *Contrato laboral y Función Pública: (del contrato laboral para trabajos manuales al contrato blindado de alta dirección)*. Madrid: Marcial Pons, 1995, pp. 31-34.

⁴⁸ CANTERO MARTÍNEZ, J., "Funcionarios y laborales (A propósito del ejercicio de potestades públicas en la Administración y de la reserva funcionarial)". En *Ponencia VI Congreso Internacional sobre Gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública*. Vitoria, 2010, y SEMPERE NAVARRO, A.V. y QUINTANILLA NAVARRO, R.Y., *La contratación laboral en las Administraciones Públicas*. Pamplona: Aranzadi, 2003.

recogidos en sus relaciones de puestos de trabajo de forma separada a la de los funcionarios de carrera⁴⁹.

Las diferencias del personal laboral con los funcionarios interinos van unidas propiamente al concepto de funcionario público, ya que mientras estos ingresan en la Administración a través de un nombramiento (acto administrativo), el personal laboral se incorpora a través de un contrato en régimen laboral. El régimen jurídico también es distinto, ya que el personal laboral se rige por el Convenio Colectivo que le sea de aplicación y por el TRET, mientras que el personal funcionario se rige por la normativa administrativa de función pública.

2.2.2.3. Del personal eventual

El personal eventual, es aquel que *“en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios para este fin.”* (artículo 12.1 del TREBEP). Algún autor⁵⁰, sigue refiriéndose a estos empleados como “funcionarios de empleo eventuales”, cuando hace casi dos décadas que dicha denominación fue derogada por la LM.

Lo único que tienen en común los funcionarios y el personal eventual es que ambos son empleados públicos de carácter temporal, y que a los dos se les

⁴⁹ BOLTAINA BOSCH, X., *Los puestos de trabajo del personal laboral en las Administraciones Públicas*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2006.

⁵⁰ CASTILLO BLANCO, F.A. (Dir.), *Lecciones de Función Pública*. Granada: CEMCi, 2003, p. 145. La denominación de "funcionario de empleo eventual" fue derogado por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

aplica el Derecho Administrativo. Por lo demás, las diferencias son importantes, dado que los funcionarios interinos ingresan a través de procedimientos selectivos, aunque estos sean sumarios, mientras que el personal eventual se le nombra para un puesto de confianza o asesoramiento de un cargo público, sin que para su ingreso se exija mérito alguno, por ello, son los que en el argot funcional se les califica como empleados "metidos a dedo". Al haber ingresado como personal eventual de esta forma, el tiempo de desempeño de dicho puesto, no podrá servir de mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna (artículo 12.4 del TREBEP). Algunos autores vienen calificando a dichos funcionarios como "falsos empleados públicos."⁵¹

Los órganos que pueden nombrar al personal eventual están tasados por la legislación de función pública, y son los Presidentes del Gobierno, Ministros, Secretarios de Estado, Delegados del Gobierno, Presidentes de Comunidades Autónomas, Consejeros, Alcaldes de grandes núcleos de población, etc. El nombramiento y cese de éstos serán libres y en todo caso, cesarán cuando se produzca el cese de la autoridad a la que presten la función de confianza o asesoramiento (artículo 12.3 del TREBEP).

Una coincidencia de estos empleados públicos con los funcionarios interinos es que ninguno de los dos puede formar parte de órganos de selección para ingreso en la Administración Pública (artículo 60.2 del TREBEP).

⁵¹ FERNÁNDEZ RAMOS, S., "Los falsos empleados públicos: el personal eventual", en *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 34. Madrid: Iustel, 2013, pp. 35-47.

2.2.3. Características distintivas de los funcionarios interinos

2.2.3.1. Carácter transitorio de su nombramiento

Aunque es cierto que hay funcionarios interinos que están ocupando puestos durante años, e incluso algunos llevan a jubilarse en dicha situación, todos los nombramientos de interinos tienen, desde su origen, un carácter provisional y de hecho esta es su principal característica. De ahí que el artículo 10.3 del TREBEP indique que cesarán cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento, aunque ésta no es la única, como ocurre con el caso de la amortización de plazas.

El acto administrativo de nombramiento de un funcionario interino debe de reunir los requisitos de cualquier acto administrativo definitivo, al ser el acto finalizador del procedimiento de selección, y, por tanto, tienen que formalizarse por escrito, debiendo reseñarse en el mismo la circunstancia que lo origina, porque ésta vinculará a la Administración a la hora de cesar a dicho funcionario.

Esto no es óbice, para que muchos de esos funcionarios puedan terminar consolidando dichos empleos funcionariales a través de procedimientos que a lo largo del tiempo puedan convocar las administraciones públicas. Algunos sectores (Sanidad, Educación, Justicia), son un buen ejemplo de este tipo de procedimientos, dado que de forma endémica suelen estar nutridos por esta clase de funcionarios.

2.2.3.2. Deben darse razones justificadas de necesidad y urgencia

La necesidad y urgencia son dos conceptos jurídicos indeterminados⁵² que no son definidos por el EBEP, pero parece lógico entender que en primera instancia corresponde a la propia Administración, y sólo a ella, justificar las razones mencionadas, si bien dichas calificaciones pueden rebatirse en vía administrativa o contencioso-administrativa. Algún autor⁵³ ha definido la necesidad y urgencia en estos casos, así por necesidad "deberá entenderse la falta de funcionarios de carrera en un momento determinado", y por urgencia "deberemos entender una necesidad, pero apremiante, que no admite espera, un riesgo inminente de menoscabo del interés general, es decir, una necesidad inaplazable, imperiosa y perentoria."

Acreditar que existen dichas razones es una condición de validez del nombramiento de los funcionarios interinos, por ello, debe de quedar constancia en el expediente administrativo que se abra para la selección de dichos funcionarios interinos de la motivación de la necesidad del trabajo concreto que va a realizar y la urgencia de realizarlo. Esta motivación constituye la base del control de dichos procesos selectivos innecesarios, ya que podría ocurrir que el nombramiento de funcionarios interinos no fuera necesario porque los puestos a ocupar o el trabajo a desarrollar pudiera ser desempeñado por otros funcionarios de la propia Administración a través de procedimientos de provisión de puestos

⁵² DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: La Ley, 2008, p. 164.

⁵³ BARRACHINA JUAN, E., *La Función Pública. Su ordenamiento jurídico*. Parte General. Volumen I. Barcelona: PPU, 1991, p. 248.

de trabajo (comisiones de servicio, redistribución de efectivos, etc.), y pudiera ser que tampoco fuera urgentes dichos nombramientos al poder esperar la Administración la incorporación de otros funcionarios de carrera.

La motivación debe ser expresa y específica, porque de lo contrario los nombramientos de funcionarios interinos estarían viciados, y su impugnación podría dar lugar a invalidez radical⁵⁴ de los mismos (artículo 47.1.f) de la LPAC). El énfasis del legislador por recoger estos conceptos en la descripción del funcionario interino es porque a lo largo del tiempo se ha ido produciendo un incremento constante de esta clase de empleados públicos con poca justificación.

2.2.3.3. Deben desempeñar funciones propias de funcionarios de carrera

Esta característica no es baladí, máxime teniendo en cuenta de que la legislación de función pública no determina funciones exclusivas de un funcionario de carrera. La pregunta sería, ¿cuáles son las funciones que están reservadas a los funcionarios de carrera y en dónde se estable?

El artículo 9.2 del TREBEP, relativo a los funcionarios de carrera, establece que, en todo en todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación

⁵⁴ CALDERÓ, A., "Los Funcionarios interinos a partir del Estatuto Básico del Empleado Público: El Funcionariado de Programa y el Funcionariado coyuntural". En *Cuadernos de Administración Local*, núm. 163. Madrid, 2011, p. 2. Dicho autor señala que, de no motivarse dicha necesidad y urgencia, "la presunción de validez del acto administrativo de nombramiento del funcionario interino quedaría enervada ante la absoluta falta de motivación (falta de causa) de las circunstancias de necesidad y urgencia que fundamentan el nombramiento del funcionario interino."

directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada administración pública se establezca. Atendiendo al artículo 10.5 del mismo texto también podría ser aplicable a los funcionarios interinos, pero dicha norma no dice nada más. La doctrina⁵⁵, ha tratado de buscar diferencias, pero no ha llegado a ninguna solución concluyente.

En nuestra opinión, si el legislador hubiera querido admitir la figura del funcionario interino solamente para determinadas funciones exclusivas de los funcionarios públicos o de los funcionarios de carrera lo habría dicho así, pero el resultado hubiera sido absurdo, porque no puede ser exclusiva de los funcionarios de carrera una función que acto seguido admitimos que también puede ser ejercida por funcionarios interinos. En este sentido se pronuncian la mayoría de los autores⁵⁶.

Algunas normas autonómicas de función pública han sido más atrevidas, y han señalado expresamente cuales son los puestos que habrán de reservarse en las relaciones de puestos de trabajo para los funcionarios de carrera. A título de ejemplo, la Ley 2/2015, de 29 de abril, de Empleo Público de Galicia, señala en su artículo 22.2, que estos puestos son los relativos a: *"a) los puestos que tengan atribuidas funciones que impliquen el ejercicio de autoridad, fe pública o asesoramiento legal. En particular, se entiende que implican ejercicio de*

⁵⁵ FERNÁNDEZ MIRANDA, J., "El Estatuto Básico del Empleado Público y las funciones reservadas al funcionario público". En *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 139. Madrid: Cívitas, 2008, pp. 475-500.

⁵⁶ CALDERÓ, A., "Los Funcionarios interinos...", *óp. cit.*, p. 5.

autoridad las funciones de policía administrativa, salvo las excepciones que puedan establecerse por norma con rango de ley; b) los puestos que tengan atribuidas funciones que impliquen la realización de tareas de inspección, fiscalización o control. En particular, quedan reservados al personal funcionario aquellos puestos con funciones que impliquen la realización de tareas de fiscalización interna y control de la gestión económico-financiera y presupuestaria; c) los puestos que tengan atribuidas funciones que impliquen la realización de tareas de contabilidad y tesorería; d) los puestos que tengan atribuidas funciones que impliquen la realización de tareas en materia de exacción de tributos; e) los puestos que tengan atribuidas competencias para dictar actos de incoación, instrucción o resolución de los procedimientos administrativos, y f) los puestos que tengan atribuidas funciones de inscripción, anotación y cancelación de datos en los registros administrativos."

Por tanto, son las leyes de función pública y su reflejo en sus respectivas relaciones de puestos de trabajo las que señalan los puestos que en cada Administración Pública han de reservarse a los funcionarios de carrera, excluyendo por tanto su desempeño por otros empleados públicos o personal directivo. Consecuencia de esto, es que salvo circunstancias objetivas que habrán de justificarse oportunamente en las relaciones de puestos de trabajo o instrumento de planificación de recursos humanos alternativo, las funciones atribuidas a los funcionarios de carrera pueden ser desempeñadas por los funcionarios interinos.

2.3. Circunstancias que original el nombramiento como funcionario interino

Aunque, de forma transitoria, la Administración tenga necesidad y urgencia en cubrir una plaza vacante de su plantilla, ésta no puede nombrar a un funcionario interino, salvo que se den además alguna de las causas que están recogidas en el párrafo primero del artículo 10 del TREBEP. Dichas circunstancias son las siguientes:

"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 las anteriores, las clásicas en nuestro sistema de empleo público eran las de interinidad por sustitución y en plaza vacante, mientras que el resto son nuevas modalidades que se han incorporado al TREBEP. A continuación, vamos a hacer algunos comentarios a cada una de ellas.

2.3.1. La existencia de plazas vacantes

Este es el supuesto más clásico y tradicional de los nombramientos de funcionarios interinos⁵⁷. La premisa fundamental que se debe dar para que se nombre a un funcionario interino por esta causa es que no sea posible la cobertura de la plaza vacante por un funcionario de carrera, de tal guisa que si se pudiera justificar que las plazas pudieran ser cubiertas a través de cualquiera de los medios de provisión de puestos de trabajo con funcionarios de carrera (concurso, libre designación, comisión de servicios, redistribución de efectos, etc.), este supuesto no se podría dar, y si a pesar de esto, dichos nombramientos se efectuaran, éstos podrían ser invalidados al carecerse del presupuesto fundamental que ha dado origen a los mismos.

Dicho de otra forma, la Administración que goza de un margen de discrecionalidad importante a la hora de decidir cómo cubre los puestos de trabajo que tiene, debe justificar en el expediente administrativo que se abra a tal efecto que existe una urgencia y necesidad en la cobertura de los mismos y que no se puede esperar a que estas plazas se provean por funcionarios de carrera.

⁵⁷ LÓPEZ GANDÍA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D., *El personal interino de las Administraciones Públicas*. Albacete: Bomarzo, 2010, p. 24-25. Según estos autores la interinidad por vacante "es aquel nombramiento que se celebra para cubrir de forma transitoria una plaza o un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Esta modalidad surge en la Administración Pública ante la necesidad de cubrir transitoriamente las plazas vacantes como consecuencia de los procedimientos reglados de selección para la provisión de las mismas mediante funcionarios o mediante trabajadores fijos y sus largos períodos de duración, cuando se llevan a cabo."

En muchas ocasiones se opta por nombramientos de funcionarios interinos en vez de utilizar técnicas previstas en el ordenamiento como son las comisiones de servicio de carácter forzoso (artículo 64.2 del Real Decreto 364/1995), que aunque están previstas para estas ocasiones, siempre despiertan recelos entre los funcionarios.

Como bien se señala por algún autor⁵⁸, desde que se promulgara el TREBEP, se trató de dar solución a este tipo de interinidades que eran las más numerosas, señalándose que las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización (artículo 10.4). Los incumplimientos de estos mandatos por parte de las Administraciones se han constatado en los años sucesivos, pero la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 2010, ha puesto freno a los mismos, al anular la Oferta de Empleo Público del Gobierno de Aragón para el año 2007, por omitir en la misma todas las plazas vacantes cubiertas por funcionarios interinos. El Tribunal Supremo considera que se está vulnerando no sólo el TREBEP y la Ley de Función Pública Aragonesa, sino incluso la Constitución, "pues no hay mayor negación del derecho consagrado en el artículo 23.2 de la Constitución que la negación de los procesos públicos de selección legalmente establecidos. Frente a dichos preceptos no cabe admitir los argumentos de la Administración recogidos en la sentencia de que el hecho de no sacar todas las plazas de interinos se debía a la razón de mejorar los procesos selectivos futuros, impidiendo que bajara la calidad de los seleccionados y que

⁵⁸ FUENTETAJA PASTOR, J.A, *Pasado, Presente y Futuro de la Función Pública. Entre la politización y la patrimonialización*. Pamplona: Cívitas Thomson Reuters, 2013, pp. 406-407.

en el futuro no pudieran haberse ofertas públicas, al no existir vacantes. Pero ello ocurrirá si los Tribunales calificadores no cumplen con el rigor de la exigencia de la capacidad y mérito necesario a la hora de seleccionar, no teniendo porque cubrirse todas las vacantes en el mismo proceso de selección. Tampoco cabe alegar motivos económicos y de autoorganización, pues las plazas están presupuestadas y ocupadas por funcionarios interinos. En consecuencia, lo que no puede alegarse es el incumplimiento de la ley, cuando es clara y precisa, en desarrollo precisamente del derecho fundamental alegado por los recurrentes."⁵⁹

Habrá que ver si en el futuro esta doctrina jurisprudencial será objeto de respeto por todas las Administraciones Públicas, o simplemente habrá servido para la anulación de esta concreta oferta de empleo público sin mayores repercusiones. El autor más especializado en Función Pública⁶⁰ ha señalado a este respecto que lo señalado en esta sentencia no "es una garantía suficiente, pues muchas Administraciones (locales, por lo común, y algunas autonómicas y universitarias) no aprueban anualmente una oferta pública de empleo y las que lo hacen no siempre publican con celeridad las convocatorias correspondientes de pruebas selectivas. El propio TREBEP (art. 70.1) permite que la ejecución de una oferta de empleo, es decir, la selección para las plazas ofertadas, pueda desarrollarse en el plazo -que ahora se dice "improrrogable"- de tres años."

⁵⁹ SÁNCHEZ MORÓN, M., "Informe jurídico sobre el deber de las Administraciones Públicas de incluir en la oferta de empleo público las plazas vacantes ocupadas por personal interino o temporal y publicar en plazo las correspondientes convocatorias de selección", en *Revista de Administración Pública*, núm. 187, 2012, pp. 379-395.

⁶⁰ SÁNCHEZ MORÓN, M., *Derecho de la Función Pública*. 9ª edición. Madrid: Tecnos, 2016, pp. 84-85.

2.3.2. La sustitución transitoria de los titulares

Este es un supuesto bastante clásico y frecuente, y se suele dar cuando el funcionario de carrera que ocupa la plaza de forma definitiva no puede desempeñarla durante un tiempo, por hallarse en alguna de las situaciones administrativas que tienen reserva de puesto de trabajo, tales como servicios especiales, o algún tipo de excedencia voluntaria, como la de cuidado de familiares. Otras causas que dan origen a estos nombramientos, son el haber dejado una plaza vacante porque el titular está en comisión de servicios en otra, el disfrutar de un período de vacaciones, de licencias o permisos. En esta misma línea se pronuncian los autores que han estudiado estos empleados públicos⁶¹.

Un pronunciamiento judicial interesante a este respecto es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sede de Burgos, de 23 de septiembre de 2005 (recurso núm. 50/2005), en la que se señala que: "...este nombramiento de sustitución no puede prolongarse sin más durante todo el período en el que se prolongue la excedencia por cuidado de hijo menor -como pretende la recurrente- y ello porque deberá acordarse el cese en la sustitución cuando se incorpore la persona a la que se sustituye, así como cuando ésta pierda su derecho a la reincorporación a la misma plaza, quedando ésta en situación de vacante."

⁶¹ LÓPEZ GANDÍA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D., *El personal interino de las Administraciones Públicas*. Albacete: Bomarzo, 2010, pp. 40-41. Estos autores señalan en este supuesto que "creemos que hay que interpretar el supuesto en un sentido muy amplio que incluya permisos, vacaciones (arts. 48 y ss del EBEP), así como las situaciones del art. 85 del EBEP y, en especial, en los supuestos de nombramientos en servicios especiales (art. 87), excedencias (art. 89) y suspensión de funciones cuando no exceda de seis meses (art. 90)."

En cualquier caso, debe justificarse en el expediente administrativo de selección de funcionarios interinos, que no solo están vacantes, sino que hay una urgencia para la cobertura de la mismas y que son necesarias. Tal y como referimos anteriormente, si la Administración puede cubrir dichas plazas con los efectivos de carrera que tiene, no estaría justificado el nombramiento de funcionarios interinos para su cobertura.

2.3.3. La ejecución de programas de carácter temporal

Esta es una causa se ha incorporado en la nueva redacción del concepto del concepto de funcionario interino dado en el TREBEP, que por otro lado la regula de forma muy general e imprecisa. El precepto habla de que el nombramiento es para 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, lo que nos lleva a que estos nombramientos van dirigidos al desempeño de programas que se corresponden con necesidades no permanente, no para aquellos que puedan tener un plazo fijado de desarrollo pero puedan renovarse indefinidamente.

La doctrina⁶² ha señalado que la introducción de este supuesto dentro de las nuevas causas de nombramientos de funcionarios interinos constituye un ejemplo más de la laboralización⁶³ que, ha sufrido la figura del funcionario

⁶² DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Comentarios al...*, óp. cit., p. 170.

⁶³ IZQUIERDO HERNÁNDEZ, F.J. y MOLINA GARCÍA, M., *La laboralización de los funcionarios públicos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996, p. 25. En esta misma línea, LÓPEZ GANDÍA, J. y

interino y que alcanza su mayor intensidad en el art. 10.1.d) del TREBEP. Tradicionalmente uno de los contratos laborales temporales más utilizados en nuestro sistema económico privado pero también por parte de las entidades públicas es el denominado contrato de obra o servicio determinado (art. 15.1.a del TRET). La figura típica de las relaciones laborales temporales se extiende ahora al funcionariado, quizá para cubrir jurídicamente a las Administraciones Públicas frente a las dificultades en la gestión de tal contrato y las irregularidades en las que a menudo se incurren y salvaguardarlas de sus consecuencias.

La duda que se plantea aquí es doble: por un lado, saber cuál será el desarrollo que haga de esto las leyes de Función Pública de las Comunidades autónomas, en donde pueden incluir la ampliación a la que habilita el TREBEP; y por otro, si las Administraciones Públicas no abusarán de esta causa para nombrar a un funcionario interino una y otra vez, alegando constantes programas, lo que constituiría un verdadero fraude de ley.

2.3.4. El exceso o acumulación de tareas

La última causa recogida en el artículo 10.1 del TREBEP, nos habla del exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses. La incorporación de este precepto al ámbito de los funcionarios públicos, trae causa de la legislación laboral, en concreto del artículo 15.1.b) del

TOSCANI GIMÉNEZ, D., *El personal interino...*, óp. cit., p. 43, en donde señala que este nombramiento guarda una analogía con la modalidad contractual de obra o servicio determinado.

TRET, y por ello, copia el mismo plazo de duración del nombramiento de estos funcionarios.

Previendo un abuso en el número de nombramientos por esta causa, alguna norma autonómica ⁶⁴ ha establecido que los nombramientos de personal funcionario interino por esta circunstancia no pueden superar en ningún caso el veinte por ciento del total del personal funcionario del centro directivo, ni el tres por ciento del personal funcionario de la Administración de que se trate.

Sin embargo, el TREBEP no ha asumido las medidas de control y limitación del contrato eventual que la legislación laboral prevé. Muchas son las cuestiones que al respecto pueden plantearse, algunas de las cuales creemos aquí oportuno mencionar. Entre otras, destacaremos que el art. 15.1.b) del TRET indica que el período de 12 meses de referencia se cuenta a partir del momento en que se produzcan las causas que justifican la eventualidad, previsión que no recoge el TREBEP. Tampoco se ha regulado la posibilidad de una modificación de las dos referencias temporales a través de negociación colectiva, circunstancia que sí acontece en el Estatuto de los Trabajadores cuando sea el convenio colectivo sectorial el que lo prevea. No se incorporan igualmente las limitaciones al uso de esta fórmula que instituye el art. 15.5 del TRET, de tal manera que una Administración se verá constreñida si recurre al contrato eventual, pero no así al funcionario interino "eventual". Finalmente, tampoco prevé lo que será sin duda

⁶⁴ Artículo 23.2.3, párrafo segundo de la Ley 2/2015, de 29 de abril, de Empleo Público de Galicia.

el nudo gordiano de la problemática de estos nombramientos: el uso excesivo, descontextualizado o reiterado o incluso las prórrogas de aquéllos⁶⁵.

Los nombramientos por esta causa, hacen referencia a lo que se ha venido en denominar puntas de actividad en casos concretos (por ejemplo, hacer declaraciones de la renta durante dicho período) para el refuerzo de los efectivos ordinario. Por tanto, debe de ser una circunstancia transitoria, aunque no se sepa de forma cierta su duración, y el nombramiento puede producirse una vez al año y por un período máximo de medio año. Si las tareas a desarrollar en dicho puesto superaran dichos plazos, habría que presumir que la situación no es coyuntural sino estructural, por lo que procedería la cobertura de dichos puestos por funcionarios de carrera.

2.4. La selección de los funcionarios interinos

El ingreso como funcionario interino, requiere que los mismos hayan superado, aunque sea breve, un procedimiento de selección dado que, en cualquier caso, deben garantizarse los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. El procedimiento selectivo como procedimiento administrativo ha de iniciarse con un acto administrativo de inicio, que es la convocatoria y termina con otro acto administrativo que es la resolución de dicho procedimiento selectivo.

⁶⁵ DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Comentarios al...*, *óp. cit.*, p. 173. Dicho autor refiere que en el EBEP no se han incorporado las limitaciones establecidas en el artículo 14.5 del TRET para los funcionarios interinos y que tampoco prevé siquiera las prórrogas de estos nombramientos.

Con carácter previo a la convocatoria, la Administración deberá haber constatado la necesidad y la urgencia en la cobertura de puestos de trabajo, y deberá dejar constancia en el expediente oportuno que no pueden ser cubiertos a través de otra forma de provisión urgente (comisión de servicios, redistribución de efectivos, etc.). Una vez que se garantiza este requisito que hará que dicho procedimiento selectivo se ajuste a derecho y no incurra en arbitrariedad, el órgano competente en cada Administración deberá iniciar el procedimiento a través de la correspondiente convocatoria, que es el acto administrativo iniciador del mismo, y que constituye la ley del proceso selectivo.

La característica fundamental del proceso selectivo de funcionarios interinos es la urgencia, de ahí que se predique la agilidad y la rapidez en la selección. Ahora bien, el legislador no ha previsto procedimiento alguno, apenas se limita a exponer los criterios o principios que deben inspirarlo. Mientras, advertimos que lo regula con detalle para los funcionarios de carrera, por lo que, en atención a la previsión de la aplicación del régimen señalado para estos en todo aquello que sea adecuado a la condición de interino (artículo 10.5 del TREBEP y 27.3 del Real Decreto 364/1995), debemos entender que podrá ser aplicable este procedimiento. salvo en aquellas cuestiones que consideremos que no son apropiadas a dicha condición, entre otras, todas aquellas relacionadas con su característica esencial, la agilidad, y su presupuesto, la urgencia, sin que por ello se menoscaben los principios constitucionales de acceso al empleo público: igualdad (y publicidad), mérito y capacidad. 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. De forma que la discrecionalidad de la que gozan las diferentes Administraciones Públicas para su selección, está limitada no sólo por unos principios y criterios que deben respetarse en todo caso, sino además por un procedimiento que debe cumplirse, salvo en aquellos trámites que puedan entorpecer o dilatar la necesaria agilidad y rapidez del procedimiento.

En verdad, el legislador lo que quiere es que se seleccione de forma urgente, porque el interino es un personal que se precisa pronto, y eso requiere de un proceso selectivo perentorio, cuya característica principal es su ausencia. Ahora bien, lo que es indudable es que el procedimiento que se establezca deberá garantizar la objetividad de la selección, mediante pruebas o fórmulas eficaces. Según el Real Decreto 364/1995, se debe dar preferencia a aquellos aspirantes que hayan aprobado algún ejercicio en las pruebas de acceso de que se trate. Por su parte, el apartado tercero de la Orden Ministerio APU/1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino⁶⁶ (para la Administración del Estado), establece que la selección del funcionario interino se realizará, con carácter general, mediante concurso y, excepcionalmente, por concurso-oposición, incluyendo una entrevista o una prueba práctica para demostrar su idoneidad.

⁶⁶ BOE núm. 143, de 15 de junio.

Siguiendo a Arroyo Yanes⁶⁷, la convocatoria de plazas se ha de centrar en tres cuestiones: la publicidad de la misma, los requisitos para poder ser seleccionado y los méritos exigidos, así como su valoración.

2.4.1. La convocatoria y su publicidad

La convocatoria⁶⁸ es un acto administrativo que inicia el procedimiento de selección, y en él deben recogerse entre otras cosas los siguientes elementos: el número de plazas que se convocan y la categoría de las mismas; los requisitos subjetivos de los aspirantes a dichas plazas; el plazo para la presentación de las solicitudes y las tasas que en su caso haya que abonar; los requisitos que deben poseer los aspirantes a dichas plazas en la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias; el tribunal o comisión que habrá de seleccionar a los aspirantes; el temario que habrá de seguirse y los ejercicios que se habrán de superar los aspirantes; la forma de evaluación de los mismos, y los demás requisitos que se quieran establecer.

La convocatoria, como acto administrativo que va dirigido a una pluralidad indeterminada de personas, tendrá que darse a conocer, y lo lógico es que tal y como exige la LPAC, se publique en el boletín oficial correspondiente al ámbito territorial de la Administración convocante, todo ello, sin perjuicio, de que pueda

⁶⁷ ARROYO YANES, L.M. *El funcionario interino...*, *óp. cit.*, pp. 12-13.

⁶⁸ LÓPEZ GANDÍA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D., *El personal interino de las Administraciones Públicas*. Albacete: Bomarzo, 2010, p. 71. En relación con las mismas, estos autores señalan que "Las bases de las convocatorias deberán publicarse completas".

hacerse público a través de otros medios de difusión, que podrían ser la prensa, en tabloneros de anuncios, etc.

La jurisprudencia se ha encargado de reconocer, en base a muchas veces a las normas sectoriales o autonómicas de función pública, que la cobertura de plazas en interinidad deber realizarse a través de convocatoria pública, que la cobertura de presidida por los principios de igualdad, mérito y capacidad (STSJ de Canarias, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 31 de marzo de 2004; STSJ de Valencia, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 13 de febrero de 2001), resultando contraria a derecho el que un funcionario de carrera concurse para ocupar una plaza interinamente, pues éstos únicamente pueden pasar a desempeñar plazas vacantes por promoción, concurso o provisionalmente mediante comisión de servicios. Las referidas pruebas deben contemplar la necesidad de que los aspirantes a funcionarios interinos reúnan los requisitos y titulación necesarios para el ingreso en el cuerpo (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 25 de abril de 2007), careciendo de sentido que las disposiciones administrativas exijan que los interinos que ya están nombrados presenten nuevas solicitudes ante la eventualidad de que carezcan de la titulación exigida para el cuerpo para el que estén nombrados (Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 20 de noviembre de 2007)⁶⁹.

⁶⁹ PALOMAR OLMEDA, A. y SEMPERE NAVARRO, A. (Dirs.), *Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*. 2ª edición. Pamplona: Aranzadi, 2009, pp. 114-115.

En este sentido, hemos de destacar que como dice el autor anteriormente referido, uno de los “talones de Aquiles” es el de la publicidad de dichas convocatorias, que en muchos casos se llevan de modo secreto, lo que denota amaños en la adjudicación de dichas plazas, otorgándoselas a las personas para las que en realidad se han convocado. Lamentablemente esto no es infrecuente, y un buen ejemplo de ello, lo encontramos en las Universidades Públicas, en donde muchos de los concursos para la cobertura de plazas de profesores asociados, contratados doctores, Ayudantes, Ayudantes doctores, e incluso para profesores Titulares de Universidad interinos, se lleva a través de convocatorias que se pinchan en tabloneros de anuncios de los edificios de gestión de las mismas, sin que sean conocidas las mismas nada más que por las personas a las que se les va a adjudicar. El tema es gravísimo, pero sigue ocurriendo, al carecer muchas de estas Administraciones de una norma que les obligue de forma clara y contundente a tener que dar publicidad a dichas plazas en los boletines oficiales correspondientes.

Es cierto, que en la gran mayoría de los casos que se ha enjuiciado la falta de publicidad de las convocatorias, los tribunales⁷⁰ han terminado anulando las mismas, pero no es menos cierto que, la gran mayoría de los casos en donde se producen estas situaciones no se recurren por falta de conocimiento de los posibles interesados, y porque procesalmente se restringe mucho la legitimación activa de los recurrentes al hecho de que los mismos sean aspirantes a dicho proceso selectivo y hayan solicitado la participación en los mismos. Todo esto

⁷⁰ La STC 85/1993, ha señalado que la falta de publicidad implica la nulidad del procedimiento, siendo un elemento imprescindible de exteriorización de la convocatoria que posibilita el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

hace, que, en una buena parte de las ocasiones, se terminen nombrando funcionarios interinos sin que los procesos selectivos hayan gozado de la más mínima transparencia.

2.4.2. Requisitos subjetivos que han de tener los aspirantes

Los aspirantes a una plaza de funcionario interino, deben reunir los mismos requisitos que para una plaza de funcionario de carrera, y por tanto, deberán poseer la titulación exigida para el ingreso en el correspondiente Cuerpo o Escala funcional, y el resto de exigencias establecidas en la normativa de función pública, como es el tema de la nacionalidad.⁷¹

En este sentido, ya el artículo 104.1 de la LFCE, señala que *“el nombramiento deberá recaer en personas que reúnan las condiciones exigidas para el ingreso en el Cuerpo a que pertenezca el puesto de trabajo.”* En esta misma línea el artículo 27.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado⁷², establece que *“los funcionarios interinos deberán reunir, en todo caso, los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las*

⁷¹ MONTERRUBIO QUIRÓS, J.A., "El acceso a la función pública española de otros ciudadanos de la Unión Europea". En *Jornadas sobre la Armonización legislativa en la Unión Europea, "C.E.S.S.J. Ramón Carande"*, Madrid: Universidad Rey Juan Carlos. Servicio de Publicaciones, 1999, pp. 25-48. En este mismo sentido, MONEREO PÉREZ, J.L. y VIDA SORIA, J., *La condición de nacionalidad en el acceso del personal a los empleos públicos*, Madrid: INAP, 1991, citado en la anterior obra.

⁷² BOE núm. 85, de 10 de abril.

pruebas de acceso a los correspondientes Cuerpos o Escalas como funcionarios de carrera.”

Como no podía ser de otra forma el artículo 4 de la Orden APU/1461/2002, vuelve a reiterar la exigencia de requisitos, con estas palabras: *“Serán los mismos que los exigidos para participar en las pruebas de acceso como funcionario de carrera al Cuerpo o Escala de que se trate.”*

Los requisitos exigidos en cada convocatoria no deben hacer distinciones entre los posibles candidatos dado que de lo contrario se estarían vulnerando los principios constitucionales empezando por el principio de igualdad. Tanto Arroyo Yanes ⁷³, como Fuentetaja Pastor ⁷⁴, han criticado el establecimiento de elementos discriminatorios en el acceso a puestos de funcionarios interinos. Siguiendo a este último autor, se puede hacer referencia al Decreto-ley 5/2013, de 2 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas sobre el empleo del personal funcionario interino en la Administración General de la Junta de Andalucía, en donde se establecen diferenciaciones por edad de los funcionarios interinos, discriminando entre los mayores o menores de 45 años, estableciendo una preferencia por edad hacia aquellos que vinieran prestando servicios con anterioridad a 1 de enero de 2005 y que, a 31 de diciembre de 2013, cuenten con cuarenta y cinco o más años de edad. Estamos de acuerdo que este “estatus” creado *ad hoc* para estas personas entra en franca contradicción con la naturaleza jurídica de los funcionarios interinos que deben proveer puestos concretos mientras se den las circunstancias que originaron su nombramiento.

⁷³ ARROYO YANES, L.M., *El funcionario...*, *óp. cit.*, p. 13.

⁷⁴ FUENTETAJA PASTOR, J.A., “Politización y patrimonialización...”, *óp.cit.*, p. 59.

Como tendremos ocasión de analizar más adelante, no solamente hay supuestos en donde la publicidad de las convocatorias deja mucho que desear, sino que a día de hoy se han seguido nombrando funcionarios interinos sin que éstos reúnan los requisitos exigidos por las normas⁷⁵, lo que convertiría a dichos nombramientos en nulos de pleno derecho al carecer el acto de nombramiento de los requisitos esenciales para la adquisición (artículo 47.1.f) de la LPAC).

2.4.3. Procedimiento selectivo

El procedimiento selectivo ha de estar acorde con la urgencia y necesidad en la cobertura de las plazas como funcionarios interinos, y por ende, éste debe gozar de la máxima agilidad, ya que de no ser así, no tendría sentido que se cubrieran dichos puestos vacantes por funcionarios interinos, sino que podrían cubrirse por funcionarios de carrera. En este sentido, el artículo 27.1, párrafo segundo del Real Decreto 364/1995, señala que *“el procedimiento deberá posibilitar la máxima agilidad en la selección, en razón a la urgencia requerida para cubrir transitoriamente los puestos de trabajo en tanto se destina a los mismos a funcionarios de carrera.”* Como la doctrina más autorizada ha señalado, por mucha agilidad que pretenda introducirse en esos procedimientos, su duración dependerá de factores impredecibles, como el número de aspirantes u otros, que

⁷⁵ El nombramiento por la Universidad Rey Juan Carlos de Profesores Titulares de Universidad interinos, sin que los mismos tengan previamente la acreditación de la ANECA que les habilita para poder presentarse a dichos procesos selectivos.

pueden malograr la inmediata incorporación de los interinos para hacerse cargo de las perentorias necesidades que la interinidad trata de cubrir⁷⁶.

Las Administraciones pueden utilizar cualquiera de los procedimientos selectivos recogidos en la normativa de función pública, tales como la oposición, el concurso-oposición o el concurso, aunque la lógica remite con carácter general al uso del concurso de méritos, en donde la comisión o tribunal correspondiente valorará los méritos acreditados por cada uno de los candidatos⁷⁷. Lo normal es que los méritos específicos exigidos estén acordes a los puestos a desempeñar, sin que éstos tengan que ser tan determinados que predeterminen a los candidatos. Como muy bien señala Arroyo Yanes⁷⁸, entre los méritos que podrían entrar en contradicción con el artículo 14 de la Constitución estarían en señalar en la convocatoria que se habría de valorar el estar parado (STSJ de Extremadura de 20 de junio de 1986), o estar casado y tener hijos (STSJ de Valencia de 22 de mayo de 1989), así como otros méritos que pudieran hacer referencia a cualidades personales que no guardaran relación alguna con la idoneidad profesional del candidato.

En cuanto a la valoración de los méritos, hay que reseñar que la jurisprudencia ha superado los iniciales criterios limitativos del control judicial de la denominada

⁷⁶ PARADA VÁZQUEZ, J.R., *Derecho Administrativo II. Introducción, organización y empleo público*. 25ª edición. Madrid: Marcial Pons, 2015, p. 527.

⁷⁷ CHAVES GARCÍA, J.R., *Vademécum de Oposiciones y Concursos. Control jurisprudencial de la discrecionalidad técnica, los errores y los abusos en los procedimientos selectivos*. 3ª edición. Madrid: Editorial Amarante, 2017. Este autor hace un análisis actual del control judicial de los procedimientos selectivos, haciendo hincapié en las garantías de imparcialidad que deben darse por parte de los integrantes de los órganos de selección.

⁷⁸ ARROYO YANES, L.M., *El funcionario...*, *óp. cit.*, p. 13.

discrecionalidad técnica. Como señala la doctrina más autorizada ⁷⁹, "la jurisprudencia declaró sucesivamente que el control alcanzaba a los elementos reglados, los hechos determinantes y los principios generales del derecho; y que podía enjuiciarse el juicio técnico en los casos de error ostensible, falta de motivación, desviación de poder o arbitrariedad."

Según la Orden APU/1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino ⁸⁰, señala que con carácter preferente el procedimiento de selección será el de concurso, aunque deja abierta la puerta a que se pueda llevar a cabo algún tipo de prueba a los aspirantes, e incluso que se puedan seleccionar a los candidatos a través del Servicio Público de Empleo.

En este sentido una fórmula que está siendo usada desde hace años es la del llamamiento por parte de la Administración a los aspirantes que habiéndose presentado a las pruebas selectivas para el ingreso en un determinado Cuerpo o Escala no lo hubieran sido nombrados funcionarios de carrera, pero si hubieran

⁷⁹ MESTRE DELGADO, J.F., "Consideraciones sobre la denominada discrecionalidad técnica". *En Usos y Abusos del Derecho Universitario. Homenaje a Juan Manuel del Valle*. Madrid: Thomson Reuters, 2016. p. 121. Como señala este autor "El siguiente estadio en la evolución de esta jurisprudencia distinguió entre el "núcleo material de la decisión" y sus "aledaños", para indicar que el estricto dictamen o juicio de valor técnico queda fuera del control judicial, y sobre todo no es sustituible por los Tribunales, pero que en cambio los aledaños (las actividades preparatorias o instrumentales que rodean a ese estricto juicio técnico para hacerlo posible y las pautas jurídicas que también son exigibles a dichas actividades, en la formulación jurisprudencial) son plenamente controlables. Más recientemente (la evolución está descrita con detalle en el riguroso trabajo del Magistrado Sr. Maurandi "Últimas tendencias jurisprudenciales sobre el control de la discrecionalidad en el acceso al empleo público", en las actas del X Curso de Régimen Jurídico e las Universidades. Baeza (Jaén). Abril 2009; Universidad Internacional de Andalucía, Sevilla, 2010, pp. 343 y ss.) la jurisprudencia insiste en el protagonismo del requisito de la motivación, que comprende (Ss TS de 26 de junio de 2014 y 24 de marzo de 2015) tres aspectos: expresar el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; y expresar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado que otorga la preferencia a un candidato frente a los demás."

⁸⁰ BOE núm. 143, de 15 de junio.

superado alguno o algunos de los ejercicios de dicho proceso selectivo. Con esto se estarían garantizando los principios de mérito y capacidad en la selección de este tipo de funcionarios.

En cualquier caso, el procedimiento selectivo concluye con el nombramiento del funcionario interino, que es un acto administrativo definitivo que pone fin al procedimiento, y que, en su caso podrá ser objeto de revisión en los términos marcados por la LPAC y la LRJCA. También el procedimiento puede concluir por cualquier otra forma establecida en la legislación de función pública⁸¹.

2.5. Régimen jurídico de los funcionarios interinos

2.5.1. Situaciones administrativas

La doctrina clásica definía las situaciones administrativas de los funcionarios públicos, como "aquellas en que los funcionarios, sin perder la condición de tal, continuando existiendo una relación de servicio con la Administración, pueden temporalmente dejar de prestar un servicio activo en los puestos de plantilla que le corresponde según el cuerpo a que pertenezcan."⁸² Más recientemente la doctrina las define como "modificaciones de la relación funcional, debidas a la

⁸¹ LÓPEZ GANDÍA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D., *El personal interino de las Administraciones Públicas*. Albacete: Bomarzo, 2010, p. 72. Dichos autores señalan que "si el candidato al que le correspondiese el nombramiento no fuera nombrado, bien por desistimiento o por no reunir los requisitos exigidos, podrá nombrarse al siguiente candidato, por estricto orden de prelación, que hubiera superado el proceso de selección."

⁸² DE LA VALLINA VELARDE, J.L., "Las situaciones administrativas de los funcionarios públicos". En *Revista de Administración Pública*, núm. 39, Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1962, p. 463; y TORREBLANCA VERGARA, J., *Las situaciones administrativas de los funcionarios de la Administración Civil del Estado*. Sevilla: Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla, 1978, pp. 15-19.

conurrencia de circunstancias objetivas o subjetivas, que comportan alteraciones en la estructura básica de la misma, con que las respectivas normas establecen para cada una de ellas. La característica esencial de las situaciones administrativas o, si se quiere su denominador común, es que en todas ellas se mantiene latente la relación del funcionario con la Administración y, consiguientemente, la posibilidad de reingresar al servicio activo siempre que se cumplan una serie de requisitos fijados normativamente."⁸³

Con carácter general las situaciones administrativas están pensadas para que puedan ser aplicadas a los funcionarios de carrera, que son los que gozan de todos los derechos establecidos en las normas, pero no para los funcionarios interinos, que en principio deberían permanecer en la Administración de forma transitoria.

La aplicación de las situaciones administrativas a los funcionarios interinos ha sido rechazada con carácter general por la doctrina más autorizada, argumentándose que sería “una grave contradicción –insalvable desde todos los puntos de vista- que el funcionario interino pudiera servirse de las situaciones administrativas para seguir manteniendo su relación con la Administración, por encima de las posibles vicisitudes de su relación temporal”⁸⁴. Pero esta argumentación choca con dos elementos que han ido equiparando a los funcionarios interinos con los funcionarios de carrera: el Derecho Comunitario y la jurisprudencia.

⁸³ PALOMAR OLMEDA, A., *Derecho de la Función Pública. Régimen jurídico de los funcionarios públicos*. 11ª edición. Madrid: Dykinson, 2016, p. 485.

⁸⁴ ARROYO YANES, L.M., *El funcionario...*, *óp. cit.*, pp. 22-23.

Aunque las situaciones administrativas están reconocidas a los funcionarios de carrera en el artículo 85.1 del TREBEP, entendemos que esta dicción no es correcta, ya sea porque dicha norma matiza al tratar individualmente cada situación, ya sea porque la jurisprudencia ha tenido ocasión de incorporar determinados derechos los que se ha venido en denominar "funcionarios interinos estables". Como bien es sabido hay muchos funcionarios interinos, que, de forma anómala, vienen ocupando puestos en la Administración Pública desde hace años, llegando a incluso a jubilarse como tales. Esta situación que fue la que propicio estas situaciones anómalas, luego no puede privar a dichos funcionarios de los derechos de los que disfrutaban los funcionarios de carrera, máxime teniendo en cuenta que acorde a la normativa europea, en general, no existen causas objetivas que los puedan excluir de dicho disfrute.

Llegados a este punto, se ha planteado durante años, ¿cuáles son las situaciones administrativas de las que puede disfrutar un funcionario interino? Como hemos dicho, el TREBEP, no aclara nada, salvo que se sobreentiende que al menos, si podrán estar en la situación administrativa de servicio activa, máxime porque de no estar en la misma, no podrían desarrollar actividad alguna. Pero saltando esta obviedad, ¿a qué otras situaciones administrativas podrán pasar en la actualidad los funcionarios interinos? La respuesta a esto la tenemos que buscar en la jurisprudencia y en alguna de las últimas leyes de función pública de Comunidades Autónomas que han sido más vanguardistas que el TREBEP.

En una sentencia pionera la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 27 de noviembre de 1992⁸⁵, reconoció que los funcionarios interinos podían pasar a la situación de servicios especiales, con lo que podría reservárseles el puesto de trabajo que venían ocupando. Como señala la doctrina⁸⁶, parece lógico que esta posibilidad se admita dado que una interpretación contraria supondría limitar a dichos funcionarios sus derechos constitucionales, como es el de participar activamente en la vida política democrática del Estado.

Las Sentencias del Tribunal Constitucional 203/2000, de 24 de julio⁸⁷, y la 240/1999, de 20 de diciembre⁸⁸, reconocieron que las funcionarias interinas podían disfrutar de la excedencia voluntaria por cuidado de hijos. Esta situación ahora sería extensible a cualquier funcionario interino que pudiera solicitar pasar a la excedencia por cuidado de familiares (artículo 89.4 del EBEP). En dicho precepto se hace referencia a que aquellos funcionarios que disfruten de la misma, se les reservará, al menos, durante dos años el puesto de trabajo que desempeñaban, con lo que, por imperativo legal, la Administración se verá impedida de amortizar dicho puesto de trabajo durante dicho periodo de tiempo.

La legislación autonómica no es unánime en el reconocimiento de situaciones administrativas a los funcionarios interinos, así:

⁸⁵ Sentencia citada en: ARROYO YANES, L.M., *El funcionario...*, *óp. cit.*, p.23.

⁸⁶ DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Comentarios al...*, *óp. cit.*, pp. 177-178.

⁸⁷ BOE núm. 203, de 24 de agosto.

⁸⁸ Suplemento del BOE, núm. 17, de 20 de enero de 2000.

- La Ley 2/2015, de 29 de abril, de Empleo Público de Galicia, establece en su artículo 25.2, que los funcionarios interinos autonómicos tienen derecho a las excedencias por cuidado de familiares y por razón de violencia de género, estableciendo acto seguido que la Administrador puede nombrar a un sustituto del personal funcionario interino, el cual cesará por la concurrencia de cualquiera de las circunstancias previstas para el cese de los funcionarios interinos.

- La Ley 13/2015, de 8 de abril, de la Función Pública de Extremadura, reconoce en su artículo 147.1 que el personal funcionario interino de las Administraciones Públicas podrá encontrarse en las situaciones de: Servicio activo, Excedencia voluntaria por cuidado de familiares, Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, y en Suspensión de funciones.

- La Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, establece en su artículo 10.2, que cuando concurren las circunstancias que para el personal funcionario de carrera dan lugar al pase a la situación de servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares, excedencia por violencia de género o suspensión de funciones. En los dos últimos casos, durante el periodo en que el personal funcionario de carrera tendrá derecho a la reserva de la plaza, el personal funcionario interino tiene derecho a la suspensión de su nombramiento con reserva de la plaza, sin que ello afecte a la temporalidad de su relación. Además, señala la norma, que, en estos casos, se pueden efectuar nombramientos de personal funcionario interino para sustituir transitoriamente al personal funcionario interino cuyo nombramiento se haya suspendido.

Como se puede apreciar, existen pequeñas variaciones entre las normas de función pública autonómica, pero, en cualquier caso, sería factible argumentar que los funcionarios interinos podrían estar en las situaciones de: servicio activo, servicios especiales, excedencia por cuidado de familiares, excedencia por violencia de género y en la de suspensión de funciones. De este análisis se puede extraer que lejos han quedado los postulados doctrinales en donde se afirmaba que estos funcionarios no podían estar en ninguna situación administrativa, salvo la de servicio activo⁸⁹. Otra parte de la doctrina más actual, si ha ido reconociendo algunas de estas situaciones administrativas⁹⁰.

2.5.2. Retribuciones

Durante muchos años los funcionarios interinos no percibían ni siquiera las mismas retribuciones básicas que los funcionarios de carrera. El artículo 24 de la Ley 39/1992, fijó la retribución de los funcionarios interinos al 100 %, tanto en las retribuciones básicas como en las complementarias. A partir de ahí, los acuerdos celebrados entre Administración y Sindicatos representantes del profesorado, que se firmaron en noviembre de 1988, el Protocolo Adicional de 1989, y el Pacto en desarrollo del Acuerdo de noviembre firmado en febrero de 1990, diseñaron la antesala de la situación actual, constituida por un principio básico de práctica equiparación de los regímenes jurídicos de funcionarios de carrera e interinos, sin exclusión de materias concretas, proceso que, ante la

⁸⁹ MANZANA LAGUARDA, R., *Situaciones administrativas de los funcionarios públicos*. Valencia: Ediciones Revista General del Derecho, 1998.

⁹⁰ LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *Las situaciones administrativas de los Funcionarios Públicos*. Volumen II. 2ª edición. Pamplona: Aranzadi, 2008.

lentitud legislativa, ha venido desarrollándose al amparo de la jurisprudencia y de los acuerdos entre la Administración y los Sindicatos.

Definitivamente, el artículo 25 del TREBEP, establece que los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo. Percibirán asimismo las retribuciones complementarias a recogidas en el artículo 24, apartados b), c) y d), y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre. Asimismo, se les reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del TREBEP, que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.

A efectos del cómputo de trienios les es aplicable la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública⁹¹, y el Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de dicha Ley.⁹²

2.5.3. Derechos y deberes

Siendo el funcionario interino un funcionario⁹³, la distinción respecto de los funcionarios de carrera solo puede darse de forma restrictiva, en función de la

⁹¹ BOE núm. 9, de 10 de enero de 1979.

⁹² BOE núm. 159, de 5 de julio.

⁹³ MARTÍNEZ MARÍN, A., *Régimen jurídico de los Funcionarios*. 2ª edición. Madrid: Tecnos, 2001, p. 23. Para este autor no le cabe la menor duda de que los funcionarios interinos son funcionarios a todos los efectos.

naturaleza de su condición, y ello se predicará en supuestos puntuales, generalmente vinculados al derecho al cargo, que no tienen los funcionarios interinos. Hay que recordar que el artículo 105 de la LFCE⁹⁴ establece la aplicabilidad por analogía del régimen general de los funcionarios de carrera a los funcionarios de empleo siempre que sea adecuado a la naturaleza de su condición, estableciendo como excepciones únicas los derechos de permanencia en la función, a niveles de remuneración determinados y al régimen de clases pasivas.

Además, el artículo 10.5 del TREBEP, establece que *"A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera."*

Desde la aprobación 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 determinada⁹⁵, tanto la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como la española han venido a reforzar la no discriminación de derechos entre los empleados fijos y los de duración determinada, considerar cualquier decisión que se pueda adoptar en contra de dicho marco normativo europeo. Bajo la rúbrica de *"principio de no discriminación"*, la cláusula 4, punto 1, del acuerdo marco, incluido como anexo a la citada Directiva dice que *"Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores*

⁹⁴ Téngase en cuenta que este artículo se deroga, con el alcance establecido en el apartado 2 de la disposición final 4, por la disposición derogatoria única.a) del TREBEP. En consecuencia, se mantendrá en vigor, en tanto no se oponga a lo establecido en este Estatuto, hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo.

⁹⁵ DOCE de 10 de julio de 1999.

con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas."

Conforme a la Jurisprudencia del TJUE, la transcrita norma comunitaria, que tiene efecto directo (punto 56, de la STJUE, Sala segunda, de 8 de septiembre de 2011 (asunto C-177/10), es de aplicación al ámbito de la función pública (punto 58, de la citada STJUE), y excluye toda diferencia de trato entre funcionarios de carrera y los funcionarios interinos basada en el mero hecho de que éstos tienen una relación de servicio de duración determinada, a menos que existan razones objetivas que justifiquen un trato diferente (punto 62, de la citada STJUE). Es decir, la mera naturaleza temporal de la relación de servicio de personal de la Administración Pública no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva para justificar un trato diferente entre empleados públicos temporales y de carrera si se da una situación comparable.

En el mismo sentido, con posterioridad, han plasmado un criterio uniforme de aplicación y son ilustrativas en la jurisprudencia comunitaria la STJUE de 18 de octubre de 2012 (Sala Sexta, Asuntos acumulados C-302/11 a C-305/11), y el Auto del TJUE de 9 de febrero de 2012 (Sala Sexta, asunto C-556/11, apartado 50, y jurisprudencia que cita).

A nivel constitucional, en España podemos hacer referencia a la Sentencia de Pleno del Tribunal Constitucional núm. 232/2015, de 5 de noviembre de 2015,

en la que se resuelve el recurso de amparo promovido por don Epifanio Quirós Tejado respecto de la Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 7 de diciembre de 2012 en la que se denegaba a dicho docente el reconocimiento de sexenios por el hecho de ser funcionario interino⁹⁶. Como consecuencia de esta Sentencia el TSJ de Madrid, se vio obligado a dictar la Sentencia de 26 de enero de 2016 (recurso núm. 246/2012), en la que, aplicando dicha Directiva, daba la razón al recurrente.

El Derecho Europeo también ha ido calando en la jurisprudencia ordinaria de nuestro país, sirviendo de ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 30 de junio de 2014 (recurso número 1846/2013), y las Sentencias de las Salas de lo Contencioso-Administrativo de los Tribunales Superiores de Justicia de Galicia, de 17 de diciembre (recurso número 397/2014), y de Andalucía, Sede de Granada, de 24 de marzo de 2014 (recurso número 432/2011).

Teniendo en cuenta todo esto, los funcionarios interinos, podrán disfrutar de todos los permisos y licencias reconocidas en el TREBEP y en el resto de legislaciones de otras Administraciones Públicas. Es obvio, que no tendrán derecho a la inamovilidad (artículo 14.a), a la progresión en la carrera profesional y promoción interna (artículo 14.c). Por tanto, los funcionarios interinos no tienen derecho a la promoción profesional (artículo 16.1), ni a la carrera profesional (artículos 17 y 18), pero sí estarán sometidos a la evaluación del desempeño.

⁹⁶ BOE núm. 296, de 11 de diciembre de 2015.

Con anterioridad a la promulgación del EBEP existían más reticencias doctrinales en cuanto al disfrute de determinados derechos por estos funcionarios⁹⁷. Es obvio que uno de los derechos de los que disfrutaban del régimen general de la Seguridad Social, pudiendo hacer uso de las prestaciones sanitarias, y en su momento, y en su caso, poder disfrutar de las prestaciones por desempleo correspondiente.⁹⁸

La doctrina estima que esta clase de funcionarios también tiene derecho a la movilidad, al menos por razón de violencia de género⁹⁹. En alguna ocasión, algún funcionario interino ha tratado de permutar su puesto de trabajo, denegándole la Administración dicha posibilidad. A este respecto, el Dictamen de la Comisión de Personal en atención a la Consulta de 16 de junio de 1993, determina a este respecto que no es posible acceder a lo solicitado dado que la permuta debe tener lugar entre funcionarios de carrera¹⁰⁰.

Alguna legislación autonómica¹⁰¹, establece que cuando las circunstancias de la prestación del servicio así lo requieran, la administración podrá establecer que la relación interina sea a tiempo parcial, lo que abre la puerta a que haya interinos

⁹⁷ MANZANA LAGUARDA, R., *Derechos y deberes de los Funcionarios Públicos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996.

⁹⁸ GONZALO GONZALEZ, B. y NUÑO RUBIO, J.L., *Seguridad Social de los Funcionarios Públicos en España*. Madrid: Marcial Pons, 1997.

⁹⁹ LÓPEZ GANDÍA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D., *El personal interino de las Administraciones Públicas*. Albacete: Bomarzo, 2010, p. 104.

¹⁰⁰ LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *El acceso y provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública*. Volumen III. 2ª edición. Pamplona: Aranzadi, 2009, p. 959. En dicha obra se transcribe dicho dictamen, el cual señala que: "Las permutas de destinos entre funcionarios se regulan en el artículo 62 del Capítulo V de la Ley de Funcionarios Civiles de 1964, incluido en el Título III de la misma que se refiere en exclusiva a los funcionarios de carrera. Ello implica que, para poder autorizar una permuta, se requiere de forma necesaria una relación de servicios de carácter permanente, relación que es negada expresamente a los funcionarios de empleo en el artículo 105 de la mencionada Ley".

¹⁰¹ Artículo 16.5 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación de la Gestión de la Función Pública Valenciana.

de primera o segunda categoría dependiendo de la mayor o menor jornada laboral, que obviamente repercutirá en los conceptos retributivos. Este no es un tema novedoso, ya que en varias Universidades Públicas desde hace tiempo se viene autorizando que los profesores interinos puedan desempeñar su actividad lectiva a tiempo parcial¹⁰² cuando lo soliciten a los órganos competentes. Cuestión distinta, es que una Universidad imponga dicho régimen de jornada a los funcionarios interinos y no a los funcionarios de carrera del mismo cuerpo funcional, justificando la misma en su potestad de autoorganización al haber habido una caída de matrículas en los últimos años. En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Auto de 9 de febrero de 2017 (Sala Décima), -caso Rodrigo Sanz contra la Universidad Politécnica de Madrid-, rechaza dicha decisión por ser discriminatoria y contraria al ordenamiento europeo¹⁰³.

Los funcionarios interinos están sometidos al régimen de incompatibilidades recogido en la Ley 53/1985, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas¹⁰⁴, al estar incluidos los mismos en su ámbito de aplicación (artículo 2.1)¹⁰⁵.

También, les es de aplicación el régimen disciplinario que se prevea en cada Administración Pública, y así lo ha entendido toda la doctrina que ha estudiado

¹⁰² A título de ejemplo, la Universidad Politécnica de Madrid, la Universidad Rey Juan Carlos, vienen autorizando este tipo de jornada desde hace años.

¹⁰³ Dicho asunto fue planteado como cuestión prejudicial por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 8, de Madrid, al haber impuesto la Universidad Politécnica de Madrid a un profesor Titular de Escuela Universitaria interino un régimen de jornada a tiempo parcial cuando a los profesores Titulares de Escuela Universitaria de carrera de dicha Universidad no se les había obligado a pasar a dicho régimen de dedicación.

¹⁰⁴ BOE núm. 4, de 4 de enero de 1985.

¹⁰⁵ MESEGUER YEBRA, J., *El régimen de las incompatibilidades de los empleados públicos*. 2ª edición. Barcelona: Bosch, 2007, pp. 79-86.

esta materia.¹⁰⁶ La jurisprudencia existente entiende que, caso de encontrarse irregularidades cometidas, o supuestamente cometidas, por el funcionario interino ha de procederse a la incoación del correspondiente expediente disciplinario (SSTS de 11 de julio de 1985 y de 12 de mayo de 1986; STSJ de Cataluña de 25 de abril de 1994). En esta línea, los Tribunales estiman producida desviación de poder cuando la Administración se sirve de la causa de cese por innecesariedad del personal interino para ocultar tras ella una sanción de plano. En este sentido se pueden citar las STSJ de Cataluña de 4 de julio de 1989 y la STSJ de Cantabria de 12 de noviembre de 1993.

2.5.4. La consolidación del empleo

La "consolidación de empleo", implica afianzar el empleo, dar firmeza o seguridad al empleo precario, lo que conlleva que la Administración en la que un funcionario interino presta servicios, podrá poner en marcha los mecanismos precisos (oferta de empleo público extraordinaria y convocatorias especiales) permitidos por la legislación de función pública para poder transformar a estos empleados temporales y darlos fijeza en el empleo. Como algún autor avanzó al poco tiempo de aprobarse el EBEP, la interinidad, ha sido un paso previo al acceso a la condición de funcionario de carrera a través de las oposiciones o concursos restringidos y con rebajas¹⁰⁷.

¹⁰⁶ MARINA JALVO, B., *El Régimen disciplinario de los Funcionarios Públicos (Fundamentos y regulación sustantiva)*. Valladolid: Lex Nova, 1999; En el mismo sentido se pronuncia, LAFUENTE BENACHES, M., *El Régimen disciplinario de los Funcionarios Públicos de la Administración del Estado*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996; LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *Régimen disciplinario de los funcionarios de carrera*, Volumen V. 2ª edición. Pamplona: Aranzadi, 2008, y TRAYTER JIMÉNEZ, J. M., *Manual de Derecho Disciplinario de los Funcionarios Públicos*. Madrid: Marcial Pons, 1992.

¹⁰⁷ PARADA VÁZQUEZ, J.R. *Derecho del Empleo Público. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: Marcial Pons, 2007, p. 85.

El TREBEP, establece un marco legal genérico para que las Administraciones puedan abordar procedimientos de consolidación de empleo. En este sentido, la Disposición Transitoria Cuarta de dicho texto, dedicada a la "Consolidación de empleo temporal", señala que las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2004. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Finalmente, dicho precepto establece que el contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del TREBEP¹⁰⁸.

La doctrina ha sido muy reacia a que a esta clase de procedimientos selectivos¹⁰⁹, máxime teniendo en cuenta que desde la STC 67/1989, de 18 de abril, se prohibiera, que en un proceso selectivo, los puntos de la fase de

¹⁰⁸ SÁNCHEZ MORÓN, M. (Dir.), *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: Lex Nova, 2007, p. 95. El autor hace referencia a que el legislador no incluyó las garantías efectivas propuestas por la Comisión para evitar la prolongación irregular de las situaciones de interinidad.

¹⁰⁹ PUERTA SEGUIDO, F.E., *La consolidación del empleo público precario*. Madrid: Lex Nova, 2003, pp. 293-305.

concurso sirvieran para poder superar la fase de oposición¹¹⁰. En relación con esto, uno de los autores más prestigiosos del ámbito administrativo¹¹¹, habla de un "sistema de botín" para ingresar, para convalidación ulterior por medio de concursos preparados.

A lo largo de las últimas décadas, se han llevado a cabo innumerables procedimientos de consolidación de empleo en todas las Administraciones Públicas, publicándose incluso bases generales a las que habrán de ceñirse las convocatorias que se vayan aprobando. A título de ejemplo, podemos hacer referencia al Decreto de 1 de septiembre de 2011, del Delegado de Hacienda y Administración Pública por el que se aprueban las bases generales que han de regir los procesos que convoque el Ayuntamiento de Madrid en ejecución del proceso extraordinario de consolidación de empleo temporal de personal funcionario¹¹².

Algunos sectores, acumulan de forma endémica, grandes bolsas de funcionarios interinos (Educación, Sanidad y Justicia) a los que de vez en cuando los responsables políticos tratan de buscarles la estabilidad en el empleo. Uno de los ámbitos en donde más se produce eso es el educativo, y a título de ejemplo,

¹¹⁰ ALEGRE ÁVILA, J.M., "La Función Pública y los interinos y contratados (La sentencia del Tribunal Constitucional 67/1989, de 18 de abril. Una reflexión sobre los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad), en *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica (REALA)*, núm. 243. Madrid: INAP, 1989.

¹¹¹ MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, L., *Méritos o Botín y otros retos jurídicos de la democracia*. Pamplona: Aranzadi, 2000, pp. 38-42. Dicho autor critica duramente la picaresca en el acceso a la función pública, señalando que: "Me refiero al generalizadísimo proceso de incorporación "provisional" o "interina" de personas al sector público, al margen de los procedimientos rigurosos de selección de funcionarios, utilizando en cambio cualquiera de las posibles modalidades de "manga ancha" que las nuevas Administraciones han asimilado con prontitud la perfección, lo que permitirá incorporar con largueza a fieles, adictos y parroquianos, conteniendo y pasando por alto cualquier tentación de respeto a los principios constitucionales de mérito y capacidad o, aunque sólo sea al de igualdad."

¹¹² BOAM núm. 6506, de 6 de septiembre.

el actual Ministro de Educación, Cultura y Deporte, en declaraciones a la prensa, ha manifestado que "en el campo de la educación hay un número de interinos muy elevado que queremos reducirlo para dar a los profesores garantías de estabilidad."¹¹³

En línea con el anuncio anterior del Gobierno, se ha dictado el Real Decreto-ley 6/2017, de 31 de marzo¹¹⁴, por el que se aprueba la oferta de empleo público en los ámbitos de personal docente no universitario y universitario, Fuerzas Armadas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Cuerpos de Policía dependientes de las Comunidades Autónomas para 2017, con el que pretende llevar a cabo la estabilización del empleo temporal para reducir la tasa de temporalidad hasta el 8 por 100 en tres años, lo que, según fuentes del Gobierno, supondría reducir hasta un máximo del 90 por 100 los interinos existentes en la actualidad.

2.6. El cese del funcionario interino

2.6.1. El acto administrativo de cese

El cese de la relación de servicios interina exige un acto administrativo expreso constitutivo de la extinción sin que pueda entenderse que las causas de extinción operen automáticamente. Por ello, una vez existe y se constata la concurrencia

¹¹³ G. MORA, J., "El Gobierno reforzará a los docentes con más empleo público". En ABC [en prensa], de 7 de marzo de 2017. Disponible en: http://www.abc.es/espana/abci-gobierno-reforzara-profesores-mas-empleo-publico-201703070819_noticia.html [Última fecha de consulta: 09/03/2017].

¹¹⁴ BOE núm. 78, de 1 de abril de 2017.

de una causa para el cese del funcionario interino la Administración debe dictar el correspondiente acto administrativo por el órgano competente, debiendo ser notificado con indicación de la fecha de efectos en los términos de la LPAC. Según la doctrina¹¹⁵, pueden distinguirse en este tipo de actos dos aspectos, en el mismo: la declaración de la existencia de la causa de extinción de la relación de interinidad y la declaración del cese del funcionario. En este sentido la STSJ de Andalucía, Málaga, de 23 de noviembre de 2009 (recurso núm. 772/2006).

2.6.2. Causas de cese

En primer lugar, haremos referencia a las causas específicas de cese de los funcionarios interinos, teniendo en cuenta que no todas éstas están recogidas en el TREBEP, y en este sentido podemos reseñar la desaparición de la desaparición de la plaza ocupada (amortización), la desaparición de la consignación presupuestaria de la plaza ocupada, y cuando se produzca el incumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para su nombramiento¹¹⁶.

Posteriormente, haremos referencia a las causas de cese de los funcionarios de carrera que como es lógico también les serían de aplicación a los funcionarios interinos, tal y como nos recuerda el artículo 10.3 del TREBEP.

¹¹⁵ CAMPOS DAROCA, J.M.^a, *La extinción de la relación de servicio de los empleados públicos. Personal Funcionario y Laboral*. Barcelona: Bosch, 2013, pp. 109-111. Dicho autor señala que "no debe confundirse la motivación sucinta y la inexistencia de motivación, dando lugar en este caso a la anulación del cese con reposición del funcionario interino a su puesto sin perjuicio de que la Administración proceda a la posterior notificación del cese mediante una resolución motivada."

¹¹⁶ CAMPOS DAROCA, J.M.^a, *La extinción de...*, *óp. cit.*, p. 107.

2.6.2.1. Cuando finalicen las causas que dieron origen a su nombramiento

Según el punto 3 del TREBEP, *“el cese de los funcionarios interinos se producirá además de por las causas previstas en el artículo 63, cuando finalice la causa que dio lugar al nombramiento”*.

La causa de cese varía según la razón que justificó el nombramiento del funcionario interino¹¹⁷. En cualquier caso, hay una causa común para el cese de este tipo de funcionario, y no es otra que la desaparición de las circunstancias de necesidad y urgencia que justificaron el nombramiento. Esta circunstancia debe justificarse porque de lo contrario se estarían produciendo abusos que en cualquier caso pueden ser controlados por los tribunales.

En relación con esta causa de cese, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 19 de diciembre de 2016 (recurso núm. 255/2016), se ha pronunciado en su Fundamento de Derecho Tercero en los siguientes términos: "Por esta misma sección se ha declarado, en Sentencia de 11 de diciembre de 2015 (apelación 107/2015) entre otras muchas, que no sólo la cobertura de la plaza o su amortización justificaría el cese del funcionario interino, sino que, también, tal cese se puede producir, finalizando en consecuencia la relación de servicio, por libre remoción de la Administración cuando, a juicio de la misma, desaparezcan las razones de

¹¹⁷ LÓPEZ GANDÍA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D., *El personal interino de las Administraciones Públicas*. Albacete: Bomarzo, 2010, pp. 113-117.

urgencia o necesidad que determinaron el nombramiento, (en este sentido ya se pronunciaron las Sentencias del Tribunal Supremo de 11 de Julio de 1985 y 12 de Mayo de 1986). En idéntico sentido la sentencia del TSJ del País Vasco de 4 de marzo de 2015, que cita otras resoluciones de los Tribunales de Andalucía y Valencia, argumenta que si hay alguna vacante podrá nombrarse para cubrirla, a un funcionario interino, pero siempre que haya una razón de urgencia o necesidad. La ocasión de una vacante no implica, necesariamente, su provisión temporal, sino tan sólo cuando se de aquella otra razón. Luego es la misma la que justifica el nombramiento, la vacante sólo es la ocasión que permite apreciar esas circunstancias. Por eso, el mismo precepto dispone que el cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el art. 63, las que afectan a los funcionarios de carrera, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento, es decir, la urgencia o necesidad, aunque siga existiendo la plaza vacante. Y concluye que es la necesidad la que justifica el nombramiento, y la vacancia el supuesto que permite su apreciación. Por ello, podrán ser cesados en cualquier momento, cuando desaparezca la necesidad y forzosamente, cuando se cubra la plaza, pues ya no media la circunstancia que permita a la Administración considerar la urgencia y necesidad. Es decir, no se puede invalidar el fin de la interinidad porque la plaza ocupada transitoriamente siga vacante si se ha apreciado su falta de oportunidad al desaparecer las circunstancias que la provocaron."

Si se trata de la sustitución transitoria del titular de la plaza, el interino cesa cuando el titular se reincorpora a su puesto de trabajo, pero también debe cesar si se extingue el derecho a la reserva del puesto del funcionario sustituido, que

era el clásico supuesto de cese. No obstante, no se recoge de forma expresa esta causa de cese.

Si se trata de una interinidad para la ejecución de programas de carácter temporal, el cese siempre debe producirse cuando finaliza el programa, sin posibilidad alguna de prórroga, pues de lo contrario nos encontraríamos ante una situación de fraude de ley. Este supuesto no se recoge expresamente en el TREBEP, aunque hay que interpretar que es así al ser el reverso de la causa que dio origen al nombramiento del funcionario interino.

Si se trata del nombramiento de un interino como medida de apoyo por exceso o acumulación coyuntural o estacional de tareas, corresponde el cese cuando desaparezca la situación de necesidad de personal que motivó el nombramiento o, en todo caso, al finalizar el plazo máximo de seis meses desde que se produjo. Al igual que el caso anterior, esta causa tampoco está recogida en el TREBEP, pero ello no impide que los ceses se produzcan transcurridos los plazos referidos.

En cualquier caso, las resoluciones deberían hacer referencia a la causa que origina los mismos, dado que es un elemento reglado de este tipo de actos administrativos.

2.6.2.2. Cuando desaparezca la plaza ocupada interinamente

Es obvio, que si desaparece la plaza que ocupa el funcionario interino, se extingue el vínculo jurídico que le mantiene unido a la Administración, constituyendo el cese un verdadero acto administrativo reglado ¹¹⁸ . La desaparición de la plaza en interinidad constituye el supuesto de amortización. Esta causa de extinción venía recogida expresamente en el artículo 5.2.c) de la LFCE al señalar como causa de extinción cuando por causas sobrevenidas la plaza sea amortizada, aunque es irrelevante que en el TREBEP no aparezca. La doctrina ha hecho referencia a esta causa, sin profundizar en los detalles de la misma.¹¹⁹

En relación a la legislación anterior al EBEP la STSJ de Andalucía, Sevilla, de 26 de octubre de 2001 (recurso 133/2000) declara la nulidad del cese de una interinidad por cuanto la amortización de la plaza se había llevado a cabo por el ayuntamiento de forma irregular, sin cumplir los requisitos legalmente previstos para la modificación de la plantilla de personal durante la vigencia del presupuesto.

¹¹⁸ FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, T.R., "Potestad reglada". En VV.AA., *Enciclopedia Jurídica Básica*, Volumen III. Pamplona: Cívitas, 1995, pp. 4968-4969. Dicho autor determina que en la potestad reglada "la ley determina exhaustivamente todos y cada una de las condiciones que de dicho ejercicio se siguen sin dejar, por lo tanto resquicio alguno a la voluntad decisoria de la Administración, que es por eso mismo una voluntad vinculada y predeterminada de antemano."

¹¹⁹ CAMPOS DAROCA, J.M.^a, *La extinción de...*, *óp. cit.*, 112-113.

2.6.2.3. Cuando desaparezca la consignación presupuestaria de la plaza ocupada en interinidad.

Tal circunstancia opera automáticamente como causa de cese del funcionario interino, aunque no está prevista como causa de extinción ni en la LFCE ni en el TREBEP es claro que afecta a la existencia de mera posibilidad de la interinidad, siendo, por otro lado, un elemento de la propia definición del funcionario que encontramos en el artículo 5 de la LFCE. La doctrina también ha entendido este supuesto como una causa de cese de los funcionarios interinos.¹²⁰

Así se pronuncia la STSJ de Murcia de 25 de octubre de 2000 (recurso núm. 154/2000), que señala que "por otro lado el cese está suficientemente motivado en la falta de consignación presupuestaria a partir del 31-12-99; (...). Si la Administración ha decidido no dotar presupuestariamente el puesto es porque no lo estima necesario para la prestación del servicio, y si ello es así la causa alegada por la Administración para motivar el cese puede entenderse comprendida en el art. 7.3 referido (haber desaparecido la necesidad que determinó el nombramiento)."

¹²⁰ CAMPOS DAROCA, J.M.^a, *La extinción de...*, óp. cit., pp. 113-114.

2.6.2.4. Cuando se produzca el incumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para su nombramiento

El nombramiento de un funcionario interino no puede obviar que, si para el desempeño del puesto de trabajo en cuestión es precisa cierta titulación académica u otros requisitos análogos, tales exigencias operan también a lo largo del desenvolvimiento de la relación de servicio. De modo que si cambian las exigencias de titulación existirá causa para el cese de la relación de interinidad y ello de forma automática. La STS de 29 de octubre de 2010 (recurso núm. 4575/2007) así lo dice comparando la situación del funcionario de carrera que ante el mismo supuesto no verá alterada la subsistencia de la relación de servicio en contraste con el funcionario interino, sin que tal diferencia suponga discriminación "las notas diferenciales que acaban de exponerse son las que impiden compartir la tesis mantenida por el recurso sobre esas cuestiones sustantivas de las que se viene hablando, y así debe ser por lo siguiente: a) el funcionario interino ha de reunir los requisitos de capacidad que en cada momento resulten necesarios para el desempeño de los puestos cuya atención resulta conveniente en razón de esas circunstancias de urgencia y necesidad y, además, sus derechos duran, como ya se ha dicho, en tanto subsisten esas circunstancias que determinan su nombramiento; y b) por el contrario, el carácter permanente que caracteriza al funcionario de carrera hace que los cambios que se introduzcan en su estatuto impongan como necesarias unas modulaciones o excepciones que, para aquellos que ingresaron con unos requisitos diferentes a los nuevamente exigidos, hagan posible esa continuidad o permanencia que por imperativo legal caracteriza a su vínculo de servicios." En esta misma línea las

SSTSJ de Madrid de 20 de enero de 2011 (recurso núm. 1268/2007), 22 de abril de 2010 (recurso núm. 13/2007), 19 de enero de 2010, etc. Esta causa ha sido recogida en los estudios especializados sobre la materia¹²¹.

Esta causa de extinción está recogida en diversas leyes de función pública autonómicas, a título de ejemplo podemos citar el artículo 9.1.d) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha al referirse al *"incumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para su nombramiento."*

2.6.2.5. Cuando se de alguna de las causas de cese de los funcionarios de carrera

Las causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera se encuentran recogidas en el artículo 63 del TREBEP¹²², y son las siguientes:

1.- La renuncia a la condición de funcionario¹²³ (artículo 64 del TREBEP). La renuncia deberá ser expresa y aceptada por la Administración para la que preste sus servicios el funcionario interino. La Administración rechazará la misma cuando el funcionario esté sujeto a un expediente disciplinario o esté procesado por la comisión de algún delito.

¹²¹ CAMPOS DAROCA, J.M.^a, *La extinción de...*, *óp. cit.*, pp. 114-115.

¹²² El artículo 21 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud recoge las mismas causas de la pérdida de la condición de este tipo de empleado público.

¹²³ PARADA VÁZQUEZ, J.R. y FUENTETAJA PASTOR, J.A., *Derecho de la... óp. cit.*, p. 338. Señalan que "la renuncia voluntaria es una manifestación unilateral del funcionario expresando por escrito su deseo de abandonar la condición funcionarial. Obviamente, como dice el Estatuto, la renuncia no inhabilita para ingresar de nuevo en la Administración pública a través del procedimiento de selección establecidos."

2.- La pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro Estado miembro de la UE o la de aquellos Estados a los que les sea de aplicación la libre circulación de trabajadores (artículo 65 del TREBEP). Al ser la nacionalidad un requisito para el acceso a la condición de funcionario, perdida aquélla se pierde también la condición de empleado público.

3.- La jubilación total de funcionario (artículo 67 del TREBEP), que podrá ser forzosa al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad, salvo que se haya solicitado la prolongación de la situación de servicio activo, en cuyo caso aquélla se producirá al cumplir el funcionario interino los setenta años de edad. Pero la jubilación también podrá ser voluntaria, siempre que el funcionario interino reúna los requisitos exigidos en el régimen de la Seguridad Social en el que se encuentre encuadrado.

4.- La declaración de incapacidad permanente absoluta o total en relación con las funciones de su cuerpo o escala (artículo 67 del TREBEP), siempre que el funcionario interino reúna las condiciones exigidas en el régimen de la Seguridad Social en el que se encuentre encuadrado.

5.- La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme¹²⁴ (artículo 96.1.a) del TREBEP). Esta sanción sólo podrá imponerse como

¹²⁴ PARADA VÁZQUEZ, J.R. y FUENTETAJA PASTOR, J.A., *Derecho de la... óp. cit.*, p. 346. Sobre la sanción disciplinaria señalan que "desde la perspectiva de los requisitos subjetivos de acceso, la separación del servicio por sanción disciplinaria impide volver a ingresar en la Función Pública (art. 56.1.d) TREBEP). Ello unido al hecho de que la Administración no puede rehabilitar a los funcionarios separados del servicio por expediente disciplinario permite decir a la

consecuencia de la comisión de faltas tipificadas como muy graves (artículo 95 del TREBEP). La imposición de esta sanción comportará para el funcionario interino la revocación de su mandato. La pérdida de la condición de funcionario por esta causa inhabilita para un nuevo ingreso en la función pública.

6.- La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme¹²⁵ (artículo 66 del TREBEP). El cese del funcionario interino por esta causa cuya regulación se encuentra en los artículos 32, 33 y 54 a 60 del Código Penal, se producirá una vez la sentencia que la imponga sea firme.

A estas, hay que añadir la muerte de la persona, que, aunque es obvia, no se recoge en dicho precepto y afecta a todos los empleados públicos. El artículo 32 del Código Civil deja claro que la personalidad civil se extinguirá por la muerte de las personas.

jurisprudencia que la sanción administrativa de separación del servicio "opera a perpetuidad" (STS de 23 de julio de 2007)".

¹²⁵ PARADA VÁZQUEZ, J.R. y FUENTETAJA PASTOR, J.A., *Derecho de la... óp. cit.*, 4ª edición. Madrid: Open, 2016, pp. 344-345. En este punto dichos autores señalan que "Aun cuando el Estatuto no lo dijera, es obvio que la imposición de una pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta, cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga, produce la pérdida de la condición de funcionario respecto a todos los empleos o cargos que tuviere. En cambio, la inhabilitación especial produce la pérdida de la condición de funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia."

2.7. Efectos del cese de un funcionario interino

El cese, sea cual sea la causa del mismo, conlleva la extinción del vínculo jurídico que le unía a la Administración en la que se prestaba servicios, aunque no es infrecuente que, a funcionarios interinos cesados en un puesto, se les ofrezca la posibilidad de poder desempeñar otro que esté vacante y haya necesidad y urgencia en su cobertura.

En cualquier caso, la finalización de la relación de servicios en un puesto de funcionario interino, genera una serie de consecuencias:

A) Se dejan de percibir las retribuciones que hasta ese momento se venían devengando. No obstante, en la última nómina se abonará la parte proporcional de las pagas extraordinarias u otros emolumentos que debieran percibir. Si no hubieran podido disfrutar del periodo de vacaciones, éste deberá ser abonado por la Administración, al objeto de que no se produzca un enriquecimiento injusto¹²⁶.

¹²⁶ COSCULLUELA MONTANER, L., *Manual de Derecho Administrativo*. 27ª edición. Pamplona: Thomson Reuters, 2016, p. 464. Según este autor, "la doctrina del enriquecimiento injusto ha sido recogida por la jurisprudencia como principio general del Derecho (STS de 15-04-2002) y exige que, se den los siguiente presupuestos: un enriquecimiento de la Administración Pública que obtiene utilidad o provecho incrementando o evitando que disminuya su patrimonio; el correlativo empobrecimiento de otro directamente causado por aquel enriquecimiento (relación de causalidad); y la ausencia de causa que justifique jurídicamente dichos efectos (inexistencia de contrato válido, de obligación legal de soportar el empobrecimiento, etc.). A dichos presupuestos, REBOLLO, siguiendo a la doctrina francesa e italiana añade dos requisitos: que el enriquecimiento de la Administración reporte una utilidad directa a los intereses públicos, y que la Administración Pública de forma expresa o tácita haya consentido la actividad del particular que se ha empobrecido. La consecuencia es la obligación de la Administración Pública, así enriquecida, de compensar económicamente al empobrecido, con el límite doble de no poder exigir más de cuanto se ha empobrecido ni más de cuanto se ha enriquecido la Administración."

B) Se da de baja en el sistema público de la Seguridad Social, pasando a tener los derechos generales para cualquier trabajador cesado recogidos en el Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.¹²⁷

C) Se pueden percibir las prestaciones contributivas por desempleo que correspondan, ya que los funcionarios interinos están incluidos dentro del ámbito de protección por desempleo, tal y como establece el artículo 264.1.d) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

D) En principio, la extinción de la relación de interinidad no lleva aparejada indemnización alguna, pues la temporalidad que define al funcionario interino la excluye, no siendo justificable expectativa resarcitoria en este sentido. Alguna legislación lo declara expresamente (artículo 9.4 de la Ley 4/2001, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha).

Este era el criterio que se venía siguiendo hasta ahora, pero a raíz de haberse dictado la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016¹²⁸, esta cuestión puede cambiar, dado que dicho Alto Tribunal reconoce indemnizaciones por cese de contratados laborales en régimen de interinidad, y es presumible, que derecho se haga también extensivo a los funcionarios interinos, dado que, siguiendo la

¹²⁷ BOE núm. 261, de 341 de octubre de 2015.

¹²⁸ Esta Sentencia fue fruto de una cuestión prejudicial planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sobre la interpretación del derecho comunitario, y en particular de la Directiva 1999/70.

normativa de la Unión Europea, no existen elementos que de forma objetiva puedan discriminar a un colectivo de otro.

E) Se podría tener opción a una recolocación dentro o fuera de la Administración, en puestos de igual o distinta naturaleza, en los términos que se fije en la normativa específica o acuerdos suscritos para estos fines.

CAPÍTULO 3. LA AMORTIZACIÓN DE PLAZAS Y ALTERNATIVAS RECOLOCATIVAS

3.1. CONCEPTO DE AMORTIZACIÓN

A día de hoy ninguna norma de Función Pública establece la definición de amortización de plazas¹²⁹, así que, para centrar el concepto, debemos recurrir al Diccionario de la Real Academia Española, para ver que nos dice de la palabra amortizar. La acepción que nos es de interés para el presente estudio, hace mención a “suprimir, por considerarlos innecesarios, empleos o plazas vacantes en una institución pública o empresa privada”. No hay que confundir una amortización de plazas como la estudiada aquí, con la supresión de puestos derivada de la aplicación de los Planes de Empleo introducidos por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de Reforma del Régimen jurídico de la Función Pública y de la protección por desempleo¹³⁰, que tenía un alcance y connotaciones distintas¹³¹.

A la vista de la definición anterior, podemos extraer de la misma las siguientes características:

¹²⁹ CAMPOS DAROCA, J.M.^a, *La extinción de la relación de servicio de los empleados públicos. Personal Funcionario y Laboral*. Barcelona: Bosch, 2013, p. 112. Dicho autor al tratar de la amortización de plazas como causa de cese de los funcionarios interinos la denominan como "desaparición de la plaza ocupada interinamente".

¹³⁰ BOE núm. 313, de 31 de diciembre.

¹³¹ MARTÍNEZ DE PISÓN APARICIO, I., *El ocaso de la función pública española: la reforma del régimen jurídico funcional de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre*. Madrid: Civitas, 1995. En este trabajo se hace un repaso por los planes de empleo que se introdujeron en la función pública tratando de emular a los Planes de Regulación de Empleo del ámbito laboral, y por la creación de las nuevas situaciones administrativas a las que tenían que ir pasando los funcionarios de carrera afectados por los mismos.

- 1.- Que una amortización es una supresión de plazas.
- 2.- Que la eliminación de las plazas se justifica en la innecesiedad de las mismas.
- 3.- Que las plazas deben de estar vacantes.

A continuación, vamos a analizar con más detalle cada uno de estos aspectos.

3.1.1. La plaza amortizada desaparece

Para que se pueda suprimir o eliminar una plaza o puesto de trabajo, ésta debe de estar recogida en un instrumento de ordenación de la Función Pública, siendo el más habitual las relaciones de puestos de trabajo. En el ámbito del empleo público el concepto de plaza o puesto de trabajo son sinónimos, y se vienen utilizando de forma indistinta.

La supresión de una plaza supone no solamente borrarla jurídicamente de un instrumento de ordenación, sino también tiene implicaciones económicas, ya que a partir de que sea efectiva la misma, no habrá que dotarla presupuestariamente. Por eso, la normativa que regula la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo obliga, entre otros requisitos, a recoger las características del puesto en concreto, señalando tanto el grupo al que ha de pertenecer cada uno de los funcionarios que puedan ocupar las mismas, el nivel de complemento de destino de dicho puesto, así como el complemento específico asignado al mismo.

La amortización de una plaza, implica que, si la misma está ocupada por un funcionario interino, la resolución de cese deberá informar que la causa del mismo es como consecuencia de una amortización. Esto ha sido refrendado por la jurisprudencia, entre otras, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de fecha 29 de enero de 2016 (recurso núm. 542/2015), que señala en su Fundamento de Derecho Sexto que: "En dicha resolución o sólo se le comunica a la hoy apelada su cese, como Personal Estatutario No Sanitario interino, por amortización de la plaza que venía ocupando en tal condición, conforme a lo previsto en el artículo 9.2 de la Ley 55/2003, de 16 de Diciembre, que aprobó el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, sino que también, y al propio tiempo, se le comunica, expresamente y en el apartado "Observaciones", el "cese por amortización de plaza efectuado mediante resolución de 22 de Marzo de 2013 de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que se procede a la amortización de las plazas de personal estatutario no sanitario de los grupos C1, C2 y E, del Hospital Universitario Puerta de Hierro de Majadahonda."

3.1.2. La plaza amortizada debe ser innecesaria

Este es un dato clave, y constituye la pieza sobre el que pivota la legalidad o no de una amortización, ya que la Administración debe motivar que la plaza o plazas que pretende amortizar ya no son necesarias. Para ello, no basta con que la Administración titular de plaza modifique una relación de puestos de trabajo y elimine sin más una o varias plazas determinadas, o simplemente dicte un acto administrativo en el que haga una declaración genérica de innecesariedad.

La motivación, como elemento reglado de control de la actividad discrecional de la actividad administrativa, es un elemento esencial, y en este ámbito cobra especial relevancia, dado que la eliminación de una plaza puede conllevar el cese del empleado que la ocupa con los perjuicios que se le pudieran causar. Por tanto, la motivación o justificación de esta forma excepcional de extinción de relaciones jurídicas de empleo público debe ser bastante y suficiente, para evitar arbitrariedades administrativas.

Algunos supuestos que dan origen a la declaración de innecesariadad de las plazas serían los siguientes:

A) Que haya habido una disminución de partidas presupuestarias y no haya recursos económicos para la sostenibilidad de determinadas plazas.

Esta es una causa que suele utilizar la Administración para justificar la amortización de plazas, pero, aunque en algunas épocas de crisis económica se pueda argüir con mayor justificación, habrá que comprobar si realmente la situación económica descrita se produce, y si ésta afecta a las plazas que se pretenden amortizar.

Por tanto, esta causa debe ser cogida con muchas reservas porque al hilo de una restricción del gasto, y, por consiguiente, amortización de determinadas plazas, se podría enmascarar una decisión dirigida a la eliminación de

determinado funcionario interino, lo que constituiría, cuanto menos un claro supuesto de invalidez de dicho acto administrativo.

Una prueba que justificaría que el puesto no era innecesario, es que, con posterioridad a una amortización, la Administración creara una nueva plaza para el desempeño de las mismas funciones, y que ésta fuera ocupada por persona distinta a la cesada. Este caso, que no es infrecuente, constituye un claro supuesto de desviación de poder, y ha sido corregido en algunas ocasiones por los tribunales. Un buen ejemplo de esto, lo encontramos en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 15 de septiembre de 2009 (recurso núm. 491/2009), en donde se señala en el Fundamento de Derecho Quinto lo siguiente: "...Nunca se pretendió, en consecuencia, una amortización basada en la innecesariedad de la cobertura de unas plazas por falta de carga docente, sino que se pretendió únicamente una transformación de unas plazas previamente dotadas económicamente para mantenerlas, aunque sujetas a otro régimen jurídico parcialmente distinto. No se puede sostener, en consecuencia, que la finalidad perseguida por la aprobación llevada a cabo el 6 de Julio de 2006 fuera aquélla a la que se llegó, la desvinculación del hoy apelado de la docencia en la Universidad apelante, sino muy al contrario la del mantenimiento del mismo en la referida función docente, aunque bajo otro régimen jurídico. Existe una discordancia evidente entre lo resuelto en la resolución cuestionada y la finalidad o el objetivo perseguido por el Departamento de Ciencias de la Salud III, siendo totalmente imposible sostener la conformidad a derecho de lo resuelto en esta tesitura pues no se

respetaron, en modo alguno, los términos en que aquella propuesta venía formulada y, lo que es más importante, en que la misma fue aceptada."

B) Que las plazas amortizadas dejen de estar vinculadas a una Administración Pública

Este supuesto no es de los que más se den, pero hay ocasiones en donde la gestión de la prestación de un servicio público deja de prestarse de forma directa y pasar a ser prestado de forma indirecta. Al pasar a ser prestado el servicio a través de alguna de las fórmulas de gestión indirecta, los funcionarios públicos dejan de tener cabida en los recursos humanos de las entidades privadas que van a ocuparse de la prestación del servicio, y, por tanto, los puestos desaparecen.

Un ejemplo de esto lo tenemos en las privatizaciones del sector sanitario, en donde algunos hospitales públicos han pasado a ser gestionados por sociedades privadas, provocando que la administración sanitaria tenga que amortizar las plazas que tenía con los consiguientes ceses de las personas que las ocupaban.

Esta causa, ha sido avalada por la jurisprudencia. A este respecto, la Sentencia del TSJ de Madrid, de 29 de enero de 2016, antes citada, señala en su Fundamento de Derecho Tercero lo siguiente: "Interesa destacar, especialmente, que para la explotación de la obra pública Hospital Puerta de Hierro de Majadahonda se procedió a otorgar, en el mes de Abril de 2005 y tras seguirse el procedimiento correspondiente, una concesión, siendo así que en los

pliegos de adjudicación de la misma se especificaron, concretamente, los servicios no sanitarios que serían objeto de gestión por parte de la empresa que resultó adjudicataria, de tal suerte que, en concreto, se externalizaban los servicios de limpieza, seguridad, gestión y restauración, residuos urbanos y sanitarios, mantenimiento, conservación de viales y jardines, lavandería, gestión de archivos, documentación clínica, servicios administrativos, esterilización, desinfección y desratización, transporte interno, externo y gestión auxiliar, gestión de almacenes y distribución y gestión de personal administrativo, recepción, información y centralita telefónica.

La resolución de 22 de Marzo de 2013 tuvo por objeto, como ya dijimos, amortizar 476 plazas y puestos de trabajo del Personal Estatutario No Sanitario de los Grupos C1, C2 y E del Hospital Puerta de Hierro de Majadahonda, existiendo una correspondencia entre estas plazas o puestos de trabajo y los servicios que se externalizaron y que se desempeñaban, en el momento del dictado de la resolución de referencia, por la empresa privada concesionaria a que se hizo mención, en otras palabras, los puestos y plazas amortizados son aquellos que, prestados con anterioridad a la externalización de constante cita por personal estatutario no sanitario, pasaron a ser desempeñados por la empresa adjudicataria de la concesión aludida." En términos parecidos se pronuncia la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 10 de noviembre de 2014 (recurso núm. 308/2013).

Los funcionarios de carrera que vinieran ocupando las plazas amortizadas tendrían menos problemas que los funcionarios interinos, ya que aquellos serían redistribuidos a otros puestos de la misma administración, mientras que estos serían cesados en sus puestos.

En algunas ocasiones, a los funcionarios interinos afectados se les reubica en otros puestos vacantes, pero en la mayoría de los casos se les extingue el vínculo jurídico que les unía a la Administración.

C) Que las plazas amortizadas estuvieran asignadas a Cuerpos o Escalas que hayan sido suprimidos

Desde el siglo XX, los funcionarios vienen agrupándose en cuerpos o escalas, habiendo existido miles de ellos. Es difícil, delimitar ¿qué es un cuerpo funcional?, pero la doctrina, ha dicho al respecto que, “el cuerpo es, efectivamente, un elemento de ordenación de la función pública que facilita la provisión de los puestos de trabajo y el establecimiento de las carreras administrativas. Basado en la idea de una cualificación profesional homogénea, el cuerpo constituye un marco de referencia que permite reclutar los funcionarios en grupos y no individualmente para cada puesto. Y al delimitarse con mayor precisión el campo de la dedicación profesional, se favorece el establecimiento y regulación de las carreras administrativas. Pero el cuerpo, además de un esquema abstracto, es una agrupación de personas. El funcionario, como

persona individual, tiene objetivos propios, distintos del interés público genérico, y que están a veces en conflicto ocasional con éste."¹³²

Es a partir de los años ochenta, cuando el legislador trata de poner orden en este caos, ya que muchos de estos cuerpos y escalas desempeñaban las mismas funciones, pero tenían denominaciones distintas dependiendo del órgano administrativo en el que estuvieran prestando servicios.

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública¹³³, modifica el enfoque que hasta ese momento se tenía de la asignación exclusiva de determinados puestos a determinados cuerpos o escalas, por la de que, en principio, la gran mayoría de los puestos podrían ser cubiertos por funcionarios de cualquier cuerpo o escala, siempre que reuniera los requisitos exigidos en la correspondiente relación de puestos de trabajo, y en los concursos que se convocasen. Así, en su Disposición Adicional Novena se integraron cientos de cuerpos en otros, con la consiguiente supresión de aquellos.

El paso previo para que un cuerpo o escala desaparezca, es que una ley así lo establezca de forma expresa. El artículo 75.2 del TREBEP, señala que: *“Los cuerpos y escalas de funcionarios se crean, modifican y suprimen por ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.”*

¹³² DE LA OLIVA DE CASTRO, A. y GUTIÉRREZ REÑÓN, A., "Los Cuerpos de Funcionarios". En *Revista de Documentación Administrativa (1958-2005)*, núm. 124. Madrid: 1968, pp. 15-16, y DE LA OLIVA DE CASTRO, A., "La articulación en Cuerpos de la Función Pública española (origen, evolución y resultados ante la clasificación de puestos de trabajo)". En *Revista de Documentación Administrativa (1958-2005)*, núm. 96. Madrid: INAP, 1965, pp. 12-58.

¹³³ BOE núm. 185 de 3 de agosto.

Por tanto, si el cuerpo o escala que tenía asignadas unas determinadas funciones desaparece, la Administración correspondiente estaría habilitada para la supresión de las plazas que ocuparan los mismos. Este supuesto, puede ser utilizado de forma errónea a los efectos de eliminar a los funcionarios que desempeñan determinadas funciones, y un buen ejemplo de esto lo tenemos en la amortización de las 29 plazas de Profesores Titulares de Escuela Universitaria interinos llevadas a cabo en el año 2015 por la Universidad Rey Juan Carlos. Más adelante analizaremos con detalle este caso.

3.1.3. La plaza amortizada debe de estar vacante.

Otra de las notas de análisis, es que la plaza a amortizar debe de estar vacante¹³⁴, pero este concepto no es de fácil interpretación, al no estar definido por las normas el concepto de amortización. Por "vacante" se puede entender tanto que una plaza no está cubierta por un funcionario de carrera, y, por tanto, puede estar ocupada por un funcionario interino; como que la plaza esté desocupada.

¹³⁴ CAMPOS DAROCA, J.M.^a, *La extinción de la relación de servicio de los empleados públicos. Personal Funcionario y Laboral*. Barcelona: Bosch, 2013, pp. 113-114. Dicho autor señala que "el EBEP permite que las leyes de Función Pública que lo desarrollen puedan establecer plazos máximos para la convocatoria de las vacantes, transcurridos los cuales se podrán entender amortizadas. En esta línea, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, ya prevé como causa de cese del personal interino la amortización de la plaza ocupada por este tipo de personal (artículo 9.2). También en la mayoría de las normas autonómicas de función pública se contempla como causa de cese del funcionario interino la amortización de la vacante que ocupe, si bien siempre que tal decisión no sea arbitraria."

En un sentido lógico, una plaza no estaría vacante si la misma tuviera “bicho”¹³⁵, y por ende, una plaza no podría ser amortizada aunque el empleado que detentara la misma fuera un funcionario interino. Por consiguiente, para poder amortizar una plaza, aparte de cumplirse el resto de los requisitos, la misma debería estar sin que la desempeñe nadie.

Pero el artículo 10.1.a) del TREBEP, determina que una de las circunstancias que dan origen al nombramiento de un funcionario interino es *“la existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera”* lo que podría interpretarse como que las plazas que no están ocupadas por funcionarios de carrera están vacantes, aunque éstas estén transitoriamente ocupadas por funcionarios interinos. Algún autor¹³⁶, al tratar de la oferta de empleo público, señala que las plazas ocupadas por funcionarios interinos, por definición, estaban vacantes a pesar de los nombramientos recibidos por los mismos para ocuparlas provisionalmente.

La respuesta a esta indefinición nada más que la puede dar la RPT de cada Administración, en donde se tendrá que pronunciar en qué momento las plazas declaradas a "amortizar" o "a extinguir" - conceptos que en muchas ocasiones se usan de forma ambivalente -, van a desaparecer. Consultadas distintas RPT hemos comprobado que en las que se hace referencia a esto, siempre se señala

¹³⁵ "Bicho" es un concepto coloquial que se utiliza en el argot de la Función Pública, y se identifica con cualquier empleado público que ocupa un puesto.

¹³⁶ ARROYO YANES, L.M., *El acceso al empleo público y la adquisición de la condición funcional: nuevas perspectivas para su regulación*. Barcelona: Ateliar, 2015, p. 50.

que la eliminación de las plazas se producirá cuando no estén ocupadas por ningún empleado.

A título de ejemplo, podemos hacer referencia a dos relaciones de puestos de trabajo recientes:

1.- La Relación de Puestos de Trabajo de PDI de la Universidad de Burgos para el Curso 2016/2017, aprobada por su Consejo de Gobierno de fecha 3 de mayo de 2016. En su Anexo II de la misma que *"El término AMORTIZACIÓN, en la columna "Observaciones" alude a la Amortización de la plaza vacante o bien cuando se produzca la finalización del contrato en el caso de Personal Docente e Investigador Laboral o la finalización del nombramiento en el caso del Personal Docente e Investigador Funcionario."*¹³⁷

2.- La Relación de Puestos de Trabajo de PDI de la Universidad de Alcalá que recoge los puestos que tiene a 31 de diciembre de 2016, y que fue aprobado por su Consejo de Gobierno de fecha 26 de enero de 2017. En su Anexo II, señala que *"El término "A extinguir" en la columna de "Observaciones" alude a la desaparición de plaza vacante bien cuando se produzca la finalización del contrato en el caso del PDI Laboral o del nombramiento en el del PDI Funcionario."*¹³⁸

¹³⁷ Resolución de 9 de mayo de 2016, del Rectorado de la Universidad de Burgos, por la que se ordena la publicación de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Docente e Investigador correspondiente al curso 2016/2017 (BOCYL núm. 94, de 18 de mayo de 2016).

¹³⁸ Resolución de 20 de febrero de 2017, del Rectorado de la Universidad de Alcalá por la que se ordena la publicación de la relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador a 31 de diciembre de 2016 (BOCM núm. 56, de 7 de marzo de 2017).

El problema se plantea en las Administraciones que, incumpliendo el mandato que tienen de aprobar las RPT aún no lo ha hecho, en donde se podría abusar de la técnica amortizadora para la eliminación de plazas en donde de forma previa no se ha hecho el estudio necesario de viabilidad para saber si se mantienen o no las mismas. Aquí debemos recordar la jurisprudencia del Tribunal Supremo (por todas, Sentencia de 23 de enero de 2004), en la que se señala que la Administración no puede obtener ventaja de sus propios errores, infracciones u omisiones, y, por tanto, ésta no podría beneficiarse de la falta de RPT para poder llevar a cabo una amortización de plazas, y con ello, eliminar a los interinos que las ocupasen.

En el caso de ausencia de RPT, lo legal y lo prudente, es que, salvo casos muy excepcionales, que habrá que motivar suficientemente, las plazas deberían seguir manteniéndose hasta el momento en que queden vacantes las plazas ocupadas por empleados públicos.

3.2. PRESUPUESTOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO UNA AMORTIZACIÓN DE PLAZAS

3.2.1. Existencia de una Relación de Puestos de Trabajo

Para que una Administración Pública pueda abordar una amortización de sus plazas, debe tener previamente una relación de puestos¹³⁹ de trabajo, ya sea de personal funcionario o laboral.

¹³⁹ CORRAL VILLALBA, J., *Relación de puestos de trabajo (RPT)*. Madrid: Ediciones GPS, 2013, p. 9. Define puesto de trabajo "como un conjunto de tareas o actividades homogéneas que dan

Para analizar este presupuesto esencial sobre el que pivota la función pública, que la doctrina apuntó en un primer momento que tenía un carácter complejo¹⁴⁰, hemos de dar respuesta a una serie de cuestiones: ¿cuál es su regulación?, ¿qué es una RPT?, ¿dónde están reguladas?, ¿cuál es su naturaleza jurídica?, ¿cuál es su contenido?, ¿cómo se elaboran?, ¿cuál es su publicidad?, y por último, ¿qué consecuencias se derivan de la aprobación de una amortización sin RPT?

Este instrumento de ordenación ha sido tratado por multitud de autores, pero son pocas las monografías¹⁴¹, y artículos¹⁴² que se han dedicado solo al mismo aunque, en cualquier caso, todas ellas han quedado desfasadas, a la vista de los últimos cambios jurisprudenciales que se citarán a continuación.

3.2.1.1. Regulación

Las relaciones de puestos de trabajo nacieron con la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública¹⁴³ (LM), que, para el

trabajo a una persona durante la jornada". Además, señala que "el puesto es, pues, un elemento esencial de la organización, delimitado por las siguientes características: Bloque o conjunto homogéneo de tareas; Permanencia, homogeneidad y suficiencia de las tareas; Autonomía respecto al ocupante: su existencia es independiente de la persona que lo ocupa; y Adjudicación del puesto al titular, mediante la provisión. Esta se basa en los principios de mérito y capacidad y selecciona al aspirante al puesto con mejor conjunto de circunstancias o exigencias para la ocupación."

¹⁴⁰ ARROYO YANES, L.M., *La carrera administrativa de los Funcionarios Públicos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1994, p. 400.

¹⁴¹ ALDOMA I BUIXADÉ, J., *Les Relacions de Llocs de Treball de les Administracions Públiques*, Barcelona: Cedecs, 1996. Esta fue una de las primeras monografías que se publicaron sobre esta materia, aunque como es evidente se hizo en lengua catalana.

¹⁴² BERMEJO CABRERO, F., "Las relaciones de puestos de trabajo y la laboralización de la función pública". En *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 62. Madrid: Civitas, 1989, pp. 229-241.

¹⁴³ BOE núm. 185, de 3 de agosto.

ámbito de la Administración General del Estado introdujo en su artículo 15 dicho concepto. Como consecuencia del recurso de inconstitucional interpuesto contra la LM¹⁴⁴, que terminó por STC 99/1987, de 11 de junio¹⁴⁵, dicho precepto se anuló parcialmente, y como consecuencia de dicho fallo, el legislador dio nueva redacción a dicho artículo a través de la Ley 23/1988, de 28 de julio, de modificación de la LM¹⁴⁶.

Actualmente el artículo 74 del TREBEP, titulado "ordenación de los puestos de trabajo", trata sobre las mismas, señalando que las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

La legislación de función pública de las Comunidades Autónomas también hace referencia a las mismas. A título de ejemplo, la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid¹⁴⁷, trata en sus artículos 12 y 13 de las relaciones de puestos de trabajo en la administración autonómica, adecuando sus contenidos a la organización de la misma.

En el ámbito local, el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, señala que las Corporaciones locales formarán la

¹⁴⁴ Recurso de inconstitucionalidad núm. 763/1984.

¹⁴⁵ Suplemento del Tribunal Constitucional. BOE núm. 152, de 26 de junio.

¹⁴⁶ BOE núm. 181, de 29 de julio.

¹⁴⁷ BOCM núm. 96, de 24 de abril.

relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, correspondiente al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo.

El resto de administraciones han hecho lo propio en su normativa específica. A título de ejemplo, en el ámbito de las Universidades Públicas, el artículo 70 de la LOU, establece que cada Universidad pública establecerá anualmente, en el estado de gastos de su presupuesto la relación de puestos de trabajo de su profesorado, en la que se relacionarán, debidamente clasificadas, todas las plazas de profesorado, incluyendo al personal docente e investigador contratado. Este precepto remite a los Estatutos de cada Universidad en donde se pueden establecer las características propias de cada una de ellas.

En desarrollo del artículo 15 de la LM, se dictó la Orden Ministerial de 2 de diciembre de 1988, sobre relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado¹⁴⁸, y posteriormente, la Orden de 6 de febrero de 1989, por la que se dispone la publicación de la Resolución conjunta de las Secretarías de Estado de Hacienda y para la Administración Pública por la que se aprueba el modelo de relaciones de puestos de trabajo de personal funcionario y se dictan normas para su elaboración¹⁴⁹. Estas disposiciones reglamentarias se han aplicado no solamente en el ámbito de la Administración que las promulgó, sino que de forma supletoria han sido utilizadas por el resto de administraciones públicas.

¹⁴⁸ BOE núm. 294, de 8 de diciembre.

¹⁴⁹ BOE núm. 32, de 7 de febrero.

3.2.1.2. Concepto

Para poder ordenar los puestos se crea las RPT, herramientas que definen y valoran, en su conjunto, al personal y al trabajo. Y de la que se vale la Administración para gestionar sus servicios, sus funciones y sus empleados desde una perspectiva de conjunto.

La RPT es un medio, jurídicamente establecido, que puede definirse como inventario detallado de todos los puestos de una organización pública, con descripción de las características de éstos, sus requisitos de ocupación, sus funciones y sus retribuciones.

El actual artículo 15 de la LM define la relación de puestos de trabajo como “...*el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto*”.

Recuerda la jurisprudencia que la RPT es:

- Una herramienta relevante para la organización pública.
- Un mecanismo de racionalización de la organización administrativa, con que la Administración detalla su estructura interna (STSJ de Madrid, de 23 de septiembre de 2000).
- Un mecanismo que debe coordinar la eficiencia de los servicios con el ajuste de gastos de personal (STSJ del País Vasco, de 28 de octubre de 1999).

La RPT, en concreto, es la palanca objetivadora de la gestión de personal, que: Define unidades, y puestos; simplifica y aclara las funciones de los puestos; decide qué puestos se reservan a cada clase de personal (funcionarios, personal laboral y eventuales); funciones, tareas y competencias, requisitos de ocupación (titulación, formación) de los puestos, forma de provisión, perfil funcional y competencial del titular, nivel de destino, complemento específico, jornada, etc.

Estos elementos han sido estudiados por la doctrina¹⁵⁰, dando ideas de las distintas variables que pudieran tener, al ser las RPT un documento en donde la legislación nada más que fija unos mínimos pero no unos máximos.

3.2.1.3. Naturaleza jurídica

Este aspecto ha quedado absolutamente claro a partir de la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 5 de febrero de 2014 (recurso núm. 2986/2012), que revisó la jurisprudencia de los últimos veinte años, afirmando que ya no es válida la distinción que hasta ese momento se estaba haciendo entre aspectos procesales y afectos materiales o sustantivos, sino que su naturaleza jurídica es la de acto administrativo¹⁵¹ a todos los efectos.

¹⁵⁰ RODRÍGUEZ GURTUBAY, A., *Planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. Gestión y desarrollo de las personas en tiempos de austeridad*, Madrid: INAP, 2013.

¹⁵¹ COSCULLUELA MONTANER, L., *Manual de Derecho... óp. cit.*, p. 351. Dicho autor dice que "el acto administrativo puede ser concebido esencialmente como una decisión unilateral ejecutoria de la Administración, en la que se concreta el ejercicio de una potestad administrativa. Este concepto refleja fundamentalmente las concepciones francesas (HAURIOU, VEDEL) y parte de las alemanas (MAYER). Otra corriente de la doctrina alemana (KORMANN) prefiere cargar el acento sobre las construcciones dogmáticas del negocio jurídico, excluyendo de la categoría de acto administrativo a los actos no negociales, lo que, como veremos, constituye un error; sin embargo, esta dirección doctrinal permitió la aplicación de la metodología de análisis del negocio jurídico forjada por los civilistas al acto administrativo, lo que produjo un importante logro.

En concreto en el Fundamento a que hasta esta sentencia la Fundamento de Derecho Cuarto de la misma se dice: "El hecho de que la RPT en cuanto acto pueda incidir en situaciones futuras, no es por lo demás algo insólito en el ámbito propio de la eficacia de los actos jurídicos. Cada acto opera de por sí un cambio en el ámbito de las realidades en que se produce, y sus efectos son susceptibles de subsistir en el tiempo, acotando un ámbito de la realidad circundante, y en ella cada acto puede operar como presupuesto fáctico o jurídico de otros ulteriores, sin que por tal efecto pueda pensarse que dicho acto asuma un contenido normativo o una vocación normativa (expresiones usadas en la jurisprudencia que estamos reconsiderando) respecto a las situaciones jurídicas sobre las que tenga influencia. Pues bien, puede entenderse que tal modo de concatenación jurídica es la que se da cabalmente entre los efectos de la RPT, en cuanto acto de la Administración de autoorganización de su personal, y la incidencia de la misma en determinados contenidos de estatuto funcional, por el hecho de situarse los funcionarios que sirven cada puesto en el supuesto de hecho de la aplicación de las normas externas y distintas a la RPT, que rigen la situación estatutaria del funcionario.

Sobre la base de la concepción de la RPT como acto administrativo, será ya esa caracterización jurídica la que determinará la aplicación de la normativa rectora de los actos administrativos, y la singular del acto de que se trata, la que debe aplicarse en cuanto a la dinámica de su producción, validez y eficacia,

Aprovechando esta línea y depurando el error señalado, la doctrina italiana define el acto administrativo como: "cualquier declaración de voluntad, deseo, conocimiento o juicio, realizada por un sujeto de la Administración Pública en el ejercicio de una potestad administrativa" (ZANOBINI). Este concepto es el recogido por la mayor parte de la doctrina española con muy ligeras modificaciones."

impugnabilidad, procedimiento y requisitos para la impugnación, en vía administrativa y ulterior procesal, etc., y no la que corresponde a la dinámica de las disposiciones generales, a cuyas dificultades antes hicimos referencia.

Hemos así de conducir, rectificando expresamente nuestra jurisprudencia precedente, que la RPT debe considerarse a todos los efectos como acto administrativo, y que no procede para lo sucesivo distinguir entre plano sustantivo y procesal.”

Esta doctrina ha sido reiterada posteriormente: SSTS de 25 de febrero de 2014 (recurso núm. 4156/2012), 24 de marzo de 2014 (recurso núm. 299/2013), 7 de abril de 2014 (recurso núm. 2342/2012), 29 de abril de 2014 (recurso núm. 742/2013), etc., y como consecuencia de la misma, ya no cabe la interposición en la jurisdicción contencioso-administrativa de recursos indirectos contra las RPT.

Con el cambio de naturaleza jurídica, y su degradación de "reglamentos" a meros "actos generales" se va a dificultar el acceso al recurso de casación¹⁵² ante el Tribunal Supremo, y en principio, se va a impedir la impugnación indirecta de las mismas. Sin embargo, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 2016 (recurso núm. 19/2015), ante la reclamación de un complemento específico diferente al asignado (por invocar la identidad de contenido funcional) afirmó, y vale esta facultad para todo el contenido propio de una RPT (específico, requisitos, méritos, etc.) que aunque

¹⁵² QUINTANA CARRETERO, J.P. (Coord.), *Guía Práctica del Recurso de Casación Contencioso-Administrativo. Legislación y Formularios*. Madrid: Dykinson, 2016.

no se hubiese impugnado en su día la RPT, nada impide reclamar posteriormente contra las nóminas con un plazo de prescripción de cuatro años e indirectamente cuestionar el acierto de la previsión de la misma. Así, dicha Sentencia señala que "como segundo motivo de casación la recurrente alega la vulneración del artículo 110.5, letra c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, por incumplimiento de la doctrina del acto firme. El motivo ha de ser igualmente desestimado, pues el hecho de que esta Sala considere las RPT como acto administrativo, no empece para que los interesados puedan reclamar contra las nóminas con un periodo de prescripción de cuatro años, pese a no haber recurrido la RPT en que no se le reconocía tal derecho." Como ha señalado acertadamente la doctrina¹⁵³, merece la pena tener en cuenta esta Sentencia, pues al fin y al cabo, el juego o lucha jurídica procesal ha de ser juego limpio, sin que funcionarios queden sin derechos por estar mal informados y sin que los letrados jueguen a invocar lo de acto consentido "por si cuela".

3.2.1.4. Contenido

El contenido de las RPT puede tener ligeras variaciones dependiendo del colectivo que incluya y la Administración que las elabore, pero en general, comprenderán, conjunta o separadamente¹⁵⁴, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro gestor, el número y las características de los puestos

¹⁵³ CHAVES GARCÍA, J.R., "Actos administrativos inestables: actos generales que admiten su impugnación indirecta". En *delajusticia.com*, de 13 de marzo de 2017. Disponible en: <https://delajusticia.com/2017/03/13/actos-administrativos-inestables-actos-generales-que-admiten-su-impugnacion-indirecta/> [Última fecha de consulta: 16/04/2017].

¹⁵⁴ VILLORIA MENDIETA, M. y DEL PINO MATUTE, E., Manual de Gestión de Recursos Humanos en las manos en las Administraciones Públicas. 3ª edición. Madrid: Tecnos, 2009, p. 363.

de los que puedan ser ocupados por personal eventual, así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral. También se indicará en las mismas la denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

Después de señalar el artículo 15 de la LM que, con carácter general, los puestos de trabajo en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos y entes dependientes, deben ser desempeñados por funcionarios públicos, se describen los puestos o funciones que pueden ser desempeñados en régimen laboral, que normalmente coinciden con tareas instrumentales o temporales no asignadas a Cuerpos o Escalas de funcionarios. A título de ejemplo, se dice que dichos puestos quedan reservados a puestos cuyas actividades sean propias de oficios, vigilancia, custodia, porteo, mantenimiento, conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil, comunicación social, expresión artística, servicios sociales, protección de menores, puestos auxiliares en el extranjero...

También se incluye en el personal en régimen de contratación laboral a aquellas personas que presten servicios en Organismos Públicos de Investigación. El artículo 20 de la vigente Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología

y la Innovación¹⁵⁵, que sustituye a la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, establece las modalidades contractuales que a estos efectos habrán de utilizarse.

En conclusión, como apunta la doctrina más actual que ha tratado de este tema¹⁵⁶, señala que la remisión que las relaciones de puestos de trabajo hacen que admite la participación decisiva de las normas de las Comunidades Autónomas no evita, sin embargo, que se busque una uniformidad mínima de estos instrumentos ¹⁵⁷. En relación con este contenido mínimo y las características de los respectivos puestos de trabajo, la STS de 29 de mayo de 2012 establece la vinculación de dichas determinaciones con lo previsto como tope máximo en la respectiva Ley de Presupuestos.

3.2.1.5. Elaboración

Todo acto administrativo definitivo, como es una RPT, requiere haber seguido un procedimiento previo, lo que nos lleva a que, según la LPAC, tendrán que seguirse todos los trámites que son necesarios desde que el órgano competente inicie el procedimiento (artículo 59 de la LPAC), hasta el momento que termine con la resolución en la que se apruebe la misma (artículo 88 de la LPAC).

¹⁵⁵ BOE núm. 131, de 2 de junio.

¹⁵⁶ PALOMAR OLMEDA, A., *Planificación del Empleo Público e Instrumentos de Flexibilización y Racionalización*. Navarra: Lex Nova, 2015, p. 150.

¹⁵⁷ VICENTE DOMINGO, R., *El puesto de trabajo en el Derecho de la Función Pública*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1997, p. 55. Dicho autor señala que la racionalidad se proyecta también en la asignación de funciones que debe ser coherente con la naturaleza del puesto.

Para la confección de las RPT, las Administraciones Públicas gozan de un amplio margen de actuación a la hora de consolidar, modificar sus estructuras y de configurar o concretar organizativamente el status del personal a su servicio (STC 57/1990, STC 293/93). Las Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 29 de enero de 2007 (recurso núm. 6640/2001), y la de 6 de febrero de 2008 (recurso núm. 3759/2003), recuerdan que al: “confeccionar la Relación de Puestos de Trabajo –de acuerdo con un método e valoración y clasificación que obtiene la definición del contenido formal de cada tipo de puesto de trabajo y la determinación de su posición relacional respecto de los demás puestos de trabajo, a partir de la descripción de las tareas relevantes necesarias para el correcto desempeño de las funciones y la adecuada prestación de los servicios, conexas a la determinación de los requisitos profesionales exigibles para ello- la Administración no está obligada a sancionar una determinada organización de los recursos humanos, sino que el correcto ejercicio de la competencia legalmente conferida exige que la Administración emplee de manera crítica el margen de discrecionalidad técnica que el legislador le confiere para obtener una mejor conjugación de los recursos personales y de las estructuras administrativas de las que disponga o prevea disponer con los objetivos prestacionales que tenga programados presupuestariamente o que se proponga alcanzar”.

En cualquier caso, la discrecionalidad administrativa¹⁵⁸ en la elaboración de las RPT siempre podrá ser objeto de control por los tribunales a través de sus

¹⁵⁸ FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, T.R., “Potestad discrecional”. En VV.AA., *Enciclopedia Jurídica Básica*. Volumen III. Pamplona: Cívitas, 1995, pp. 4962-4965. Dicho autor señala que “cuando la ley otorga a la Administración una potestad y no precisa todas y cada una de sus condiciones de ejercicio dejando, en consecuencia, a ésta un margen de decisión, mayor o menor, del que podrá

elementos reglados. En este sentido la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 3 de diciembre de 2010 (recurso núm. 1351/2007), dice en su Fundamento de Derecho Cuarto: "...En todo caso, el control del ejercicio de la potestad administrativa discrecional incluye el control de los elementos reglados en el proceso de clasificación y valoración de los puestos de trabajo, de veracidad sobre los hechos determinantes que operan para la valoración técnica, de la aplicación de los conceptos jurídicos indeterminados, y de la aplicación de los principios y valores constitucionales, y en concreto de la garantía de igualdad en la aplicación de la norma."

Es cierto, que el EBEP no regula la forma de elaboración de las RPT, con lo que, para dar seguridad jurídica a dicho procedimiento, lo lógico sería que cada administración pública aprobara un reglamento o protocolo de elaboración o modificación de las mismas. Una reciente Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 5, de Madrid, de 20 de febrero de 2017 (P.A. núm. 230/2015), ha señalado que, ante la ausencia de estos presupuestos, los pasos a seguir serían los siguientes: "... el procedimiento de elaboración básicamente es el siguiente: acuerdo de inicio, adoptado por órgano competente para proceder a su elaboración inicial o modificación de la ya existente; nombramiento de un equipo de redacción (que puede ser una empresa externa); análisis de la forma en que los diferentes empleado desarrollan sus funciones, para lo que es preciso distribuir unos cuestionarios entre todos ellos para que describan la labor que desarrollan; valoración y estudio de la forma ideal en que podrían

hacer uso legítimamente a la vista de las circunstancias concurrentes en cada caso, se dice que esa potestad es discrecional."

desarrollarse las funciones¹⁵⁹, para determinar en qué puntos es preciso realizar modificaciones o cambios; determinación de la disponibilidad presupuestaria para analizar si es posible incorporar nuevos efectivos de personal o si puede alcanzarse los objetivos ideales para la correcta prestación del servicio mediante la reestructuración de los medios existentes; negociación colectiva con las centrales sindicales representadas en la Mesa de negociación; y, finalmente su aprobación por el órgano competente."

Uno de los elementos esenciales que deben durante la elaboración es la negociación colectiva¹⁶⁰ con los órganos de representación del personal, y su omisión es sancionado por la jurisprudencia con la nulidad de pleno derecho al haberse omitido un trámite esencial del procedimiento administrativo. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 23 de marzo de 2012 (recurso núm. 658/2009), determina en su Fundamento de Derecho Sexto que: "La negociación es el instrumento principal y el repertorio de materias negociable, nominalmente muy extenso, se halla contenido en el artículo 31 de la Ley 9/1987 , cuya forma imperativa (será objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las

¹⁵⁹ GORRITI BONTIGUI, M. y LÓPEZ BASTERRA, J., *Análisis de puestos de trabajo en la Administración Pública*. Oñati: IVAP, 2010, p. 9. Según este autor la definición de "función" en las relaciones de puestos de trabajo, es el "enunciado de un compromiso que la Administración asume con relación a alguna necesidad de un/a administrado/a legitimada por alguna competencia legalmente asumida." Para VILLORIA MENDIETA, M. y DEL PINO MATUTE, E., *Manual de Gestión... óp. cit.*, p. 365, "las funciones son los objetivos, metas o fines que se persigue conseguir mediante las tareas en un puesto o mediante una unidad organizativa."

¹⁶⁰ PALOMAR OLMEDA, A. y VÁZQUEZ GARRANZO, J. (Dir.), *Prácticum Función Pública 2017*. Pamplona: Thomson Reuters, 2016, p. 194. Estos autores señalan que por "negociación colectiva, a los efectos del TREBEP, se entiende el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública". Y siguen señalando que, "En esta materia, como se indica en la Exposición de Motivos del EBEP 2007, se ha hecho un importante esfuerzo, de acuerdo con las recomendaciones de los expertos, para clarificar los principios, el contenido, los efectos y los límites de la negociación colectiva y para mejorar su articulación, a la vista de la experiencia de los últimos años y de la doctrina legal establecida por el Tribunal Constitucional y por el Tribunal Supremo."

competencias de cada Administración Pública...), sugiere el carácter estrictamente obligatorio de la negociación previa, se alcance o no un resultado y requiera o no el acuerdo alcanzado el refrendo o la regulación por parte del órgano de gobierno de la Administración; (Artículos 35, párr. 3º y 37.2 Ley); y, consiguientemente la sanción de nulidad del acto o disposición en cuya elaboración se haya omitido este requisito formal, de carácter esencial para la correcta formación de voluntad del órgano autor de la norma (artículos 47 Ley de Procedimiento Administrativo y 51 de la Ley 39/92)."

La omisión del preceptivo trámite a la negociación colectiva¹⁶¹ determina la nulidad de pleno derecho de la relación de puestos de trabajo, aunque la naturaleza de la misma sea de acto administrativo. Así lo ha confirmado la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 8 de septiembre de 2016 (recurso núm. 370/2016), que, en su Fundamento de Derecho Cuarto, dice: "Aun cuando la doctrina jurisprudencial a partir de la STS de 5 de febrero de 2014 (Rec. 2986/2012) niega a las relaciones de puestos de trabajo naturaleza de disposición de carácter general, incluso a los meros efectos procesales, el vicio de omisión de la preceptiva negociación colectiva afecta al derecho fundamental a la libertad sindical, y comporta la nulidad de pleno derecho del acto impugnado ex art. 62.1a) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones públicas y de procedimiento administrativo común (LRJAP y PAC)."

¹⁶¹ ROQUETABUJ, R., *La negociación colectiva en la Función Pública*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996, pp. 272-273. Este magnífico trabajo señala que las características esenciales de los puestos de trabajo y las RPT y catálogos de puestos, se incluyen dentro de lo negociable.

Las SSTS de 9 de octubre de 2013 y la de 19 de diciembre de 2012, han resaltado también la negociación real que debe producirse con los agentes sociales para la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo¹⁶².

3.2.1.6. Publicidad

Al ser la RPT un acto administrativo, éste no tiene porqué publicarse de forma preceptiva en ningún boletín oficial. Sin embargo, y como acto plúrimo¹⁶³ que es, en definitiva como acto que va dirigido a una pluralidad de destinatarios a los que afecta, o puede afectar, en sus derechos e intereses legítimos, conforme a lo dispuesto en los artículos 40 y siguientes de la LPAC, requiere notificación a los mismos, ahora bien, esta notificación no ha de ser, necesariamente, de la totalidad del acto mismo correspondiente sino, como es obvio, de aquella parte del acto que afecta específicamente al sujeto al que se ha de notificar, lo cual quiere decir que, en el caso de la amortización de una plaza o puesto de trabajo solo habrá que notificar la misma a la persona a la que le afecta. Los tribunales han ratificado esta forma de notificación, pudiendo citar como ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 10 de marzo de 2016 (recurso núm. 678/2015).

¹⁶² PALOMAR OLMEDA, A., *Planificación del...*, *óp. cit.*, pp. 151-152.

¹⁶³ COSCULLUELA MONTANER, L., *Manual de Derecho Administrativo...* *óp. cit.*, p. 359. Dicho autor define a estos como "los actos que aparecen reflejados en una misma relación o publicación, pero que conservan su vida jurídica perfectamente diferenciada al tratarse no de un solo acto, sino de varios independientes. Por ejemplo, una relación de admitidos en un concurso, que puede contenerse en una misma publicación, refleja en realidad tantos actos de admisión como personas admitidas. La impugnación por parte de alguno de estos destinatarios sólo a su acto de admisión afecta, y no, en principio, a la de los otros actos relegados en la misma relación. La modalidad se recoge en el art. 36.3 LPC." Esta definición es perfectamente aplicable a las relaciones de puestos de trabajo.

Cuestión distinta, es que algunas normas específicas obliguen a su publicación en algún boletín concreto¹⁶⁴, o que por razones de transparencia administrativa quieran publicarlas en boletines, páginas web, etc. a los efectos de dar la mayor difusión posible de las mismas.

3.2.1.7. Consecuencias que se derivan de la aprobación de una amortización de plazas sin RPT

Conviene dejar claro que la jurisprudencia es contundente con el hecho de que las relaciones de puestos de trabajo son el único instrumento técnico a través del cual se pueden crear, modificar, refundir o suprimir puestos de trabajo (artículo 15.1.d) de la LM) y que, si esta no existe, no se puede suplir su carencia por una Plantilla Orgánica, que es un concepto de carácter presupuestario.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo de fecha 20 de octubre de 2008 (recurso núm. 6078/2004), estableció en su Fundamento de Derecho Tercero, lo siguiente: "Se desprende de estos preceptos que el instrumento técnico, el único, a través de cual se puede modificar el contenido de cada puesto de trabajo es la Relación de Puestos de Trabajo. En consecuencia, es evidente que este instrumento, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que, como dice la sentencia recurrida, tiene un marcado

¹⁶⁴ El artículo 151.2 de los Estatutos de la URJC, señala que: "*La relación de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios será aprobada, a propuesta del Rector, por el Consejo de Gobierno, oídos los órganos de representación de dicho personal y se publicará, al menos, una vez al año, en el "Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid."*

carácter presupuestario. En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir) pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo. Esto justifica precisamente que como dice la sentencia de esta Sala de 16 de noviembre de 2001, no sea precisa en la aprobación de las Plantillas Orgánicas la negociación colectiva previa, pues no tendría ningún sentido que no se exigiera dicha negociación, y si para la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, y después, se permitiera la modificación de éstas al aprobar las Plantillas Orgánicas. Ello supondría una vulneración del derecho a la negociación colectiva previsto en nuestra legislación.

Establecida la Relación de Puestos de Trabajo como el instrumento idóneo para la modificación del contenido, valoración de complementos etc., de cada puesto de trabajo, haya sido o no aprobada dicha Relación, no pueden modificarse sino a través de ésta, y no por una simple aprobación de la Plantilla Orgánica.”

En el Fundamento de Derecho Cuarto de la referida Sentencia, se recuerda que la potestad de autoorganización que tiene la Administración, debe sujetarse siempre al ordenamiento jurídico, y que por tanto esta no es omnímoda. En dicho Fundamento se dice: “...la Administración recurrente tiene potestad de autoorganización, que puede ejercitar con un amplio margen de discrecionalidad, siempre será con respeto al ordenamiento jurídico, tal como exigen los artículos

1.1, 9.1 y 103.1 de la Constitución. En consecuencia, dicho en el anterior fundamento que la plantilla Orgánica no es instrumento idóneo para transformar la naturaleza de dos puestos de trabajo, que pasan de estar reservados a funcionarios de carrera, a ser personal eventual, la potestad de autoorganización no puede prevalecer sobre el cumplimiento de los preceptos antes mencionados”. De esto se extrae que la RPT vincula a la Plantilla, ya que ésta no podrá contradecir el contenido, naturaleza y número de plazas de la RPT, si bien puede existir puestos jurídicamente previstos en las RPT pero presupuestariamente no dotados en las plantillas por ejemplo porque se decida no cubrirlos o porque se amorticen (STS de 28 de octubre de 2007, recurso núm. 1128/2003).

La RPT constituye la dimensión jurídica del puesto de trabajo, en la medida en que lo define, establece los requisitos para su desempeño y su régimen retributivo (complemento específico y de destino); la plantilla sin embargo viene a ser la dimensión presupuestaria del puesto de trabajo que responde a una naturaleza, finalidad y procedimiento completamente diferentes¹⁶⁵. Las RPT y los Presupuestos Municipales son instrumentos distintos, aunque necesariamente vinculados, la Plantilla Orgánica que figura en los presupuestos municipales no es sino la aprobación de una partida de los mismos presupuestos, que podrá incluir un número de funcionarios menor que el establecido en la RPT (STS de 30 de junio de 2011, recurso núm. 5133/2009).

¹⁶⁵ PARADA VÁZQUEZ, J.R. y FUENTETAJA PASTOR, J.A., *Derecho de la...*, óp. cit., p. 208.

Al hilo de esto, los Tribunales Superiores de Justicia, al analizar supuestos de amortización, vienen remarcando la diferencia entre la plantilla y la relación de puestos de trabajo, confirmando que solo éste es el instrumento de ordenación válido para poder llevar a cabo la modificación de los puestos de trabajo. A título de ejemplo, la reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 15 de diciembre de 2016, Sección 7ª (recurso núm. 233/2016), señala en su Fundamento de Derecho Séptimo que: “...toda vez que plantilla y relación de puestos de trabajo son conceptos distintos, pues mientras que esta constituye un instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal de acuerdo con las necesidades de servicio, aquella tiene una finalidad meramente presupuestaria al constituir una partida de los presupuestos, de modo que la amortización de un puesto de trabajo ha de realizarse a través de la correspondiente modificación de la relación de puestos de trabajo, como efectivamente ha sucedido en el caso que nos ocupa.”

En definitiva, la Administración Pública que a día de hoy no disponga de las RPT de su personal, no estaría habilitada para poder llevar a cabo una amortización de plazas, dado que dicha omisión podría amparar casos de arbitrariedad, eliminando puestos según el antojo de los responsables o gestores de recursos humanos de las administraciones públicas.

3.2.2. Procedimiento administrativo

La adopción de una resolución amortizadora requiere que de forma previa se haya seguido un procedimiento administrativo¹⁶⁶. No existe una norma que regule específicamente el procedimiento a seguir en estos casos, pero por lo que acabamos de referir, debe de existir una RPT en la que estén descritos los puestos de trabajo y a través de ella se pueda evaluar cuales son prescindibles.

Vinculando la LPAC con el asunto objeto de este estudio podemos afirmar que el procedimiento se iniciaría de oficio por el órgano competente (artículo 59 de la LPAC), y junto a dicho acuerdo habría que acompañar una memoria e informes (artículo 80 de la LPAC) que avalen y justifiquen la necesidad de la adopción de dicha medida.

Estos documentos son claves de cara a la negociación que ha de abrir con los representantes de los trabajadores. Tal y como señala el artículo 37.2, párrafo segundo del TREBEP cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

¹⁶⁶ SÁNCHEZ MORÓN, M., *Derecho Administrativo. Parte General*. 11ª edición. Madrid: Tecnos, 2015, p. 479. Este autor define el procedimiento administrativo como "la concatenación de trámites con vista a la adopción de una decisión, se llegue o no adoptar ésta". La Exposición de Motivos de la vieja Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, definía el procedimiento administrativo como "el cauce formal de una serie de actos en que se concreta la actividad administrativa para la realización de un fin."

La omisión de este trámite y de una negociación real de este proceso conlleva la nulidad de pleno derecho de la amortización, por haberse prescindido del procedimiento legalmente establecido (47.1.e) de la LPAC). Recordemos que la jurisprudencia da una importancia vital a dicho trámite (STS de 23 de marzo de 2012).

No se puede considerarse negociación colectiva a estos efectos, la emisión de un simple informe por parte de los órganos de representación, sino que ésta debe de abordarse de forma efectiva, debiendo quedar constancia de las reuniones llevadas a cabo entre los representantes de la Administración y los trabajadores.

Con posterioridad, debería darse, un trámite de audiencia a los efectos de que los afectados puedan hacer valer sus derechos ya que pudieran existir causas personales en algunos de ellos que limitaran la adopción de la amortización de la plaza que ocuparan. Siguiendo a los autores más autorizados en Derecho Administrativo¹⁶⁷, "este trámite es esencial en estos casos, ya que en virtud de este trámite la unidad administrativa responsable de la instrucción del procedimiento debe notificar personalmente a todos los interesados en el mismo que el expediente queda a su disposición -"se pone de manifiesto"-". Esto significa que, los interesados pueden ejercitar dos facultades: primero, pueden examinar por sí mismos -o mediante representante- el contenido del expediente; y, segundo, a la vista de que ese examen, pueden alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes. Por tanto, el derecho a la audiencia no puede reducirse a un mero "derecho a ser oído" antes de que

¹⁶⁷ GAMERO CASADO, E. y FERNÁNDEZ RAMOS, S., *Manual Básico de Derecho Administrativo*. 11ª edición. Madrid: Tecnos, 2014, p. 388.

recaiga la decisión, obviando la vertiente de vista y examen del expediente, lógica y legalmente inseparable de la anterior. Asimismo, a diferencia de las alegaciones que por propia iniciativa puede formular el interesado, la apertura del trámite de audiencia debe ser comunicada de oficio por la Administración." En el caso de una amortización, este trámite es esencial dado que cada afectado podría alegar causas personales que pudieran limitar o impedir la amortización de la plaza que ocuparan.

Por último, debería dictarse, por el órgano que fuera competente, una resolución que culminara el procedimiento administrativo. Esta resolución debería estar motivada y en la misma se deberían dar todos los requisitos exigidos en el artículo 88 de la LPAC. Por tanto, uno de los elementos esenciales en estas resoluciones que son limitativas de derechos individuales es la motivación, que tal y como señala la doctrina¹⁶⁸, es el requisito de forma más importante, y suele consistir en la declaración de que se cumple el presupuesto de hecho que da lugar a la aplicación del acto administrativo, incluyendo la cita del precepto que recoge el objeto del acto. En una amortización de plazas, la motivación sería la expresión de las circunstancias que dan lugar a la misma. La falta de motivación

¹⁶⁸ GAMERO CASADO, E. y FERNÁNDEZ RAMOS, S., *Manual Básico de... óp. cit.*, 2014, p. 438-439. En relación con la motivación estos autores se remiten a la definición de GONZÁLEZ PÉREZ, que señala que "la motivación es la exigencia de hacer públicas las razones de hecho y de derecho que fundamentan el acto". Como señala el propio autor, debe distinguirse entre los motivos del acto administrativo, y su motivación. El acto administrativo se habrá dictado por un motivo o razón determinado, pero la motivación no son tales motivos o razones en sí mismos, sino la necesidad de que en el propio acto se recojan formalmente las razones que lo fundamentan. Siguen señalando estos autores, que "el ordenamiento jurídico impone que ciertos actos administrativos sean motivados; si tales razones no se incorporan al acto, aunque existan realmente, el acto adolecería de un vicio: la falta de motivación, esto es, el no haber consignado en el acto mismo los motivos por los que se dictó. En otras palabras: aunque el acto tenga sus motivos para dictarse, si tales motivos no se expresan en el propio acto, éste carece de motivación, y es inválido."

o una motivación que no se ajuste a la legalidad conlleva la invalidez de la resolución dictada.

Por último, la resolución ha de ser notificada en los términos fijados por la ley (artículo 40 y siguientes de la LPAC), a los efectos de que sea eficaz y se abran los plazos, para que, en su caso, se pudieran interponer las acciones legales oportunas contra la misma. Como señala la doctrina¹⁶⁹, "la notificación es un instrumento para la comunicación de los actos administrativos. La STS de 7 de marzo de 1997, afirma que: "la notificación consiste en una comunicación formal del acto administrativo de que se trate". En este sentido, la notificación de los actos administrativos presenta una doble naturaleza:

- Por una parte, constituye un deber de la Administración, que se erige en requisito de eficacia del acto administrativo en aquellos casos en que la notificación es preceptiva. Desde esta perspectiva, como ha declarado la jurisprudencia, el principio de buena fe en las relaciones administrativas impone a los administrados un deber de colaboración con la Administración en la recepción de los actos de comunicación que aquélla les dirija (STS 28-10-2004).
- Por otra parte, la notificación es una garantía de los administrados, un instrumento por el que darles a conocer los actos de la Administración que

¹⁶⁹ GAMERO CASADO, E. y FERNÁNDEZ RAMOS, S., *Manual Básico de... óp. cit.*, p. 461. Dichos autores recogiendo el contenido de la jurisprudencia, hacen referencia a la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de octubre de 1992, en donde se señala: "La finalidad básica de toda notificación va enderezada a lograr que el contenido del acto llegue realmente a conocimiento de su natural destinatario, en toda su integridad sustancial y formal, en una fecha indubitada susceptible de efectuar sin dificultad el cómputo del plazo previsto para que el interesado pueda actuar válidamente en defensa de su derecho".

afectan a sus derechos e intereses legítimos. Y debido a la relevancia para la defensa de los derechos e intereses legítimos del interesado de la información que se contiene en la notificación (motivación, pie de recurso...), puede entenderse que la notificación es una garantía instrumental al derecho fundamental a la tutela judicial -art. 24.1 CE-, erigiéndose en un instrumento capital del derecho de defensa (SSTC 55/2003, 186/2007, 176/2009)."

En el ámbito de las amortizaciones de plazas, la notificación de las resoluciones que se adopten, se convierten en un requisito vital para dar seguridad jurídica a dicho procedimiento, ya que, si no se produce una notificación fehaciente de las mismas a los afectados, se les estaría causando una situación de indefensión real, al no poder defender sus derechos frente a esta.

3.3. LIMITES DE UNA AMORTIZACIÓN

3.3.1. Que la plaza esté reservada

La Administración nunca puede amortizar plazas de funcionarios cuando la normativa o acuerdos les reserven las mismas, y mucho menos, que se amorticen dichas plazas y a la vez se contrate personal para el desempeño de dichas funciones lo que podría constituir un claro supuesto de desviación de poder (artículo 70.2, párrafo segundo de la LRJCA).

Un ejemplo de esto lo tenemos en el Dictamen del Consejo Consultivo de Canarias de 30 de septiembre de 2015 (núm. 343/2014)¹⁷⁰, que analiza el caso de un arquitecto técnico municipal que solicitó una excedencia por interés particular, y al solicitar su reingreso le deniegan la reincorporación a la plaza que ocupaba motivándole que la misma estaba amortizada. En el procedimiento de revisión de oficio por acto nulo de pleno derecho, el Consejo Consultivo dictamina desfavorablemente la desestimación de la amortización de la plaza de Arquitecto Técnico municipal, de la no readmisión para la ocupación de dicha plaza y del Decreto de la Alcaldía-Presidencia, denegando la reincorporación a dicha plaza.

En el último párrafo del dictamen se dice de forma contundente, que: “En definitiva, teniendo razón el afectado, la Administración en uso de sus facultades o prerrogativas pudo amortizar la citada plaza, pero no debió actuar contratando personal omitiendo el deber que tenía de reincorporar o adscribir provisionalmente al funcionario excedente tras haberlo éste solicitado, de forma no justificada, actuando al margen de la Ley. Todo ello supone que se ha prescindido total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido en materia de función pública (art. 62.e) LRJAP-PAC); pero, además, dicha actuación le ha causado al afectado un perjuicio en su derecho fundamental de acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas, garantizado por el art. 23.2 CE”.

¹⁷⁰ CONSEJO CONSULTIVO DE CANARIAS, Dictamen 343/2014 (Sección 2ª), de 30 de septiembre de 2014 [en línea]. Disponible en: <http://dcc.consultivodecanarias.org/2014/0343.pdf> [Última fecha de consulta: 18/04/2017].

Esta doctrina confirma que las administraciones no deben amortizar plazas, si éstas están reservadas a funcionarios de carrera, aunque transitoriamente estén ocupadas por funcionarios interinos.

3.3.2. Que la plaza esté convocada

Este es un límite evidente, dado que si la administración ha convocado una plaza es porque tiene la necesidad de que se cubra la misma, y, por consiguiente, ésta durante el procedimiento selectivo no podría aprobar su amortización, ya que iría contra sus propios actos, lo que le está vetado, salvo que procediera previamente a la revisión de oficio de dicha convocatoria.

Además, la jurisprudencia ha señalado que si en un procedimiento selectivo se aprueba una lista provisional de candidatos se están generando derechos adquiridos para los mismos. Así lo ha señalado, entre otras, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo de 16 de julio de 1982 (RJ\1982\5442), cuando dice: "...para que la Administración no pueda volver sobre sus propios actos, es preciso que los mismos hayan originado, no una mera expectativa de derecho, sino un auténtico derecho, puesto que, los derechos adquiridos no nacen hasta que se reúnen todos los hechos jurídicos que son presupuesto o requisito para ello; y ciertamente, la simple presentación de una instancia solicitando tomar parte en el concurso oposición, sobre cuya petición la Administración aún no se ha pronunciado, no origina en el que la presente más que una expectativa de derecho, y no un auténtico derecho que

sólo surge a partir del momento en que pronunciándose sobre ella la Corporación Local le hubiera incluido en la lista provisional de aspirante admitidos."

Este es un caso, que derechos adquiridos, que tal y como señala la doctrina hay que respetar.¹⁷¹

3.3.3. Que la plaza deba mantenerse por mandado normativo

Existen disposiciones que obligan al mantenimiento de determinadas plazas, y por tanto, salvo que se modifiquen las mismas, dichas plazas deberán seguir manteniéndose. Este un claro ejemplo de limitación de las potestades de autoorganización de la Administración.

Un ejemplo, es el de la Disposición Transitoria Novena de los Estatutos de la URJC, en donde se garantiza el cumplimiento efectivo del Acuerdo de estabilidad en el empleo y recolocación de 15 de marzo de 2002, en cuya cláusula cuarta, obliga a la Universidad a mantener las plazas de profesores Titulares de Universidad y de Escuela Universitaria interinos, hasta que los que las ocupan adquieran dicha estabilidad en el empleo.

¹⁷¹ NIETO GARCÍA, A., "Los Derechos adquiridos de los funcionarios". En *Revista de Administración Pública*, núm. 39, Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1962, pp. 241-266.

3.4. EFECTOS DE LA AMORTIZACIÓN

3.4.1. Desaparición de la plaza vacante

La plaza que se amortizara podría estar vacante, sin que ningún empleado público la ocupara con lo que la supresión de la misma no conllevaría ningún movimiento de personal o extinción del vínculo jurídico temporal que ligara al mismo a la Administración.

Esta desaparición del puesto nada más que afectaría al presupuesto de dicha administración que podría tener comprometidos ciertos créditos presupuestarios para el sostenimiento de dicha plaza.

3.4.2. Cese del funcionario que viniere ocupando la plaza

La amortización de las plazas que estuvieran siendo desempeñadas por un funcionario público, ya sea de carrera o interino, conlleva de forma automática el cese en dicho puesto de trabajo. En el caso de un funcionario de carrera, la Administración le habilitará otro puesto dentro de la estructura de dicha Administración, acorde a sus características personales; mientras que, si se trata de un funcionario interino, éste extinguirá el vínculo jurídico que le unía a dicha organización administrativa, sea cual sea la situación administrativa en la que se encuentre en ese momento. Este cese tiene un carácter reglado, al desaparecer el supuesto habilitante que era la existencia de la plaza.

En este sentido, y por su claridad reproducimos lo que señala el artículo 147.2 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de la Función Pública de Extremadura, que dice lo siguiente: *"en el supuesto de que el puesto de trabajo que viniera desempeñando fuera provisto reglamentariamente, suprimido o amortizado, procederá el cese del funcionario interino en servicio activo, excedente o suspendido provisionalmente."* La claridad de dicho precepto avala lo señalado anteriormente.

Pero como ya dijimos anteriormente, no siempre, el cese de un funcionario interino, conlleva la extinción del vínculo que unía a este con la Administración en la que prestaba servicios, ya que podría dárseles algún tipo de recolocación.

3.5. CONTROL DE LA AMORTIZACIÓN

3.5.1. En vía administrativa

Aunque la revisión de actos administrativos en vía administrativa no suele ser muy práctica, esto no impide que se pueda utilizar los mecanismos revisores dentro de la Administración. En concreto, los actos fruto de una amortización pueden ser revisados no solamente a través de recursos administrativos¹⁷², sino también a través de los procedimientos de revisión de oficio de los actos

¹⁷² GARCÍA DE ENTERRÍA, E. y FERNÁNDEZ, T.R., *Curso de Derecho Administrativo*. Volúmenes II. 10ª edición. Pamplona: Civitas, 2006, p. 528. Dichos autores definen los recursos administrativos como "actos del administrado mediante los que éste pide a la propia Administración la revocación o reforma de un acto suyo o de una disposición de carácter general de rango inferior a la Ley en base a un título jurídico específico." O como señala COSCULLUELA MONTANER, L., *Manual de Derecho...* *óp. cit.*, p. 491, "son recursos administrativos los procedimientos por los que el administrado legitimado solicita de la propia Administración la anulación o modificación de un acto administrativo que le afecta."

previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas¹⁷³, cuando se dan los presupuestos para ello, dada su excepcionalidad.

Los actos administrativos que podrían ser objeto de recurso son:

- 1.- La resolución por la que se aprueba una RPT en la que se declaran a amortizar determinadas plazas ocupadas por interinos.
- 2.- La resolución que declare la amortización de determinadas plazas.
- 3.- Las resoluciones de cese de los funcionarios interinos.

En cuanto a los recursos administrativos se interpondrá un recurso potestativo de reposición¹⁷⁴, si el acto a recurrir pone fin a la vía administrativa¹⁷⁵ (artículos 123-124 de LPAC), mientras que si el acto no pone fin a la misma, cabe recurso de alzada¹⁷⁶ (artículos 121-122 de la LPAC). Todos los actos anteriormente

¹⁷³ BOE núm. 236, de 2 de octubre.

¹⁷⁴ ESCUÍN PALOP, V. y BELANDO GARÍN, B., *Los Recursos Administrativos*. Pamplona: Cívitas, 2011, p. 252. El recurso de reposición tiene un carácter potestativo, y "su interposición queda a la libre disposición del legitimado que pueda optar libremente entre interponerlo ante la autoridad administrativa que lo dictó o presentar directamente el recurso contencioso administrativo ante el órgano jurisdiccional competente. Sin embargo, en el supuesto de optar por la presentación del recurso de reposición se exige, como veremos posteriormente, esperar a su resolución expresa o su desestimación por silencio administrativo."

¹⁷⁵ SANTAMARÍA PASTOR, J.A. (Coord.), *1700 Dudas sobre la Ley de lo Contencioso-Administrativo*. Madrid: La Ley, 2014, p. 469. Se dice que "Poner fin a la vía administrativa significa que el acto no es susceptible de recurso de alzada (u otro que le sustituya) ante la propia Administración. En cambio, no ponen fin a la vía administrativa aquellos actos administrativos contra los que cabe interponer el recurso administrativo de alzada u otro que le sustituya."

¹⁷⁶ ESCUÍN PALOP, V. y BELANDO GARÍN, B., *Los Recursos Administrativos... óp. cit.*, p. 271. Definen el recurso de alzada como "un recurso ordinario que pretende la revocación o modificación de un acto por el órgano superior de aquél que lo dictó."

reseñados son resoluciones administrativas y por tanto, recurribles de forma autónoma¹⁷⁷.

Otra forma excepcional, de revisar dichos actos administrativos es siguiendo alguno de los procedimientos de revisión de oficio (artículos 106-111 de la LPAC). En todos estos procedimientos, debe darse trámite de audiencia a todos los posibles afectados a los efectos de no causar indefensión.

3.5.2. En vía contencioso-administrativa.

La otra vía revisora de los actos anteriormente referidos es la contencioso-administrativa, pero para poder acudir a ella, el acto administrativo impugnado debe haber puesto fin a la vía administrativa (artículo 114 de la LPAC), y si se hubiera interpuesto frente al mismo recurso potestativo de reposición habría que esperar a que se resolviera el mismo, o que transcurriera un mes tal y como establece el artículo 124.2 de la LPAC.

El órgano judicial en donde se ha de interponer el recurso y el procedimiento a seguir dependerá de qué Administración Pública y órgano administrativos que hayan dictado los actos, por tanto, habrá que analizar, acorde a las normas de reparto jurisdiccionales (artículos 8 a 14 de la LRJCA), estos presupuestos procesales. A título de ejemplo, el órgano judicial en donde se interponen las acciones contencioso-administrativas contra los actos administrativos de las

¹⁷⁷ COSCULLUELA MONTANER, L., *Manual de Derecho...* óp. cit., p. 357. Las resoluciones administrativas "son los actos propiamente dichos", ya que como regla general "sólo las resoluciones administrativas son susceptibles de recurso."

Universidades Públicas son los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo, y el procedimiento es el abreviado (artículo 78 de la LRJCA)¹⁷⁸, al tratarse de cuestiones de personal al servicio de las Administraciones Públicas¹⁷⁹. Frente a las resoluciones que dicten dichos órganos cabra interponer los recursos procedentes, apelación (artículos 81 a 85 de la LRJCA) o casación (artículos 86 a 93 de la LRJCA) según los casos.

Hay que tener en cuenta que procesalmente se pueden interponer recursos contencioso-administrativos autónomos contra la relación de puestos de trabajo, contra los actos que declaren una amortización y las resoluciones de cese de los funcionarios interinos en sus puestos de trabajo, pero puede que los actos de amortización y de cese puedan ser acumulados de origen¹⁸⁰ (artículo 34 de la LRJCA), o se pueden ampliar las demandas si los actos son ejecución del acuerdo amortizador o exista una conexión con éste¹⁸¹ (artículo 36.1 en relación

¹⁷⁸ IBARRA SÁNCHEZ, J.L., *Práctica Procesal del Procedimiento Abreviado Contencioso-Administrativo. El artículo 78 de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa*. Madrid: La Ley, 2014, pp. 108-111.

¹⁷⁹ SANTAMARÍA PASTOR, J.A., (Coord.), *1700 Dudas sobre... óp. cit.*, p. 1146. "Por cuestión de personal debe entenderse cualquier controversia que afecte al régimen jurídico y contenido de los derechos y obligaciones inherentes a la relación de empleo público. dicho de otra forma, cualquier controversia surgida como consecuencia de una incidencia ocurrida en el marco de la prestación de la actividad profesional que constituye el objeto de la relación de servicio, es decir, relacionada con su nacimiento, desarrollo o extinción (AATS de 17.02.05, Rec. 5363/2003; de 30.06.05, Rec. 8516/2002; de 10.02.11, Rec. 5014/2010; y de 18.10.12, Rec. 1431/2012)."

¹⁸⁰ QUINTANA CARRETERO, J.P. (Dir.), *Comentarios a la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa*. Valladolid: Lex Nova-Thomson Reuters, 2013, p. 306. A este respecto se señala que la "llamada tradicionalmente "acumulación de acciones" (así la denomina todavía la LEC de 2000, en la rúbrica de los artículos 71 y ss.), es la que se produce en el momento inicial del procedimiento, es decir, cuando las pretensiones se deducen al mismo tiempo ya acumuladas. Esto que en el proceso civil tiene lugar siempre con la demanda, en el contencioso-administrativo puede requerir una anticipación en el escrito de interposición."

¹⁸¹ QUINTANA CARRETERO, J.P. (Dir.), *Comentarios a la... óp. cit.*, p. 312. En este sentido se señala que este "es un supuesto de acumulación sucesiva por inserción de pretensiones. aunque en el proceso civil se hable de "ampliación de la demanda" -como es lógico, pues el proceso civil principia por demanda, artículo 399 LEC, de modo que cualquier ampliación de éste exige siempre una ampliación de aquel acto inicial- en el proceso contencioso-administrativo, por las mismas razones, es más conveniente hablar de "ampliación del recurso", pues la ampliación puede producirse en cualquier momento después de ese acto inicial, que, como es sabido, en nuestro caso no es la demanda sino el escrito de interposición (artículo 45 LJCA)."

con el 34 de la LRJCA). Lo normal es que esto es lo que debería producirse, pero a veces los órganos judiciales son reacios a acumular procesos aun siendo el demandante la misma persona y exista una relación directa entre los actos impugnados. Si solicitada la acumulación, el órgano judicial no la considerara oportuna, el recurrente puede interponer recurso contencioso-administrativo de forma independiente, tal y como permite el artículo 35.2 de la LRJCA.

Desde un punto de vista procesal hay que tener en cuenta que si se están sustanciando por separado los recursos contencioso-administrativos contra el acto amortizador (acto principal) y contra la resolución de cese del funcionario interino como consecuencia de dicha amortización (acto secundario), la resolución del segundo proceso debe de esperar, con suspensión del mismo, hasta el momento en que se produzca un pronunciamiento sobre el acto amortizador, ya que la decisión sobre la legalidad del acto principal va a incidir en el resultado del proceso secundario. A esta excepción procesal se le denomina prejudicialidad homogénea, y resulta de la aplicación supletoria del artículo 43 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil a la jurisdicción contencioso-administrativa.

La jurisprudencia ha tenido que pronunciarse recientemente sobre si se podía aplicar esta situación de prejudicialidad entre dos actos administrativos. A título de ejemplo, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 1 de julio de 2015 (recurso núm. 1111/2014), señala en su Fundamento de Derecho Segundo lo siguiente:

"La Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo (Sección 2º), de 28 de Junio de 2005, reconoce la existencia de una laguna en estos supuestos, laguna que no existe cuando se trata de invalidez de una disposición general respecto de los actos de aplicación de la misma, concurriendo pues los requisitos de aplicación supletoria de la Ley 1/2000, de 7 de Enero, de Enjuiciamiento Civil, establecidos en la Disposición Final Primera de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, tantas veces citada, según la cual en lo no previsto por esta Ley, regirá como supletoria la de Enjuiciamiento Civil, y en el artículo 4 de la Ley 1/2000, que establece que en defecto de disposiciones en las Leyes que regulan los procesos penales, contencioso-administrativos, laborales y militares, serán de aplicación, a todos ellos, los preceptos de la presente Ley.

Por tanto, y como conclusión, entendemos que era y es posible la aplicación del mecanismo de la prejudicialidad homogénea regulado en el artículo 43 de la Ley 1/2000, de 7 de Enero, de enjuiciamiento Civil, en el ámbito de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa cuando la misma se deriva del enjuiciamiento de un acto administrativo, no de una disposición general, y que ello no es contrario a la doctrina de establecida en la Sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo (Sección 2º), de 28 de Junio de 2005, y es por ello, en consecuencia, por lo que procede desestimar el presente recurso de apelación, al ser plenamente ajustado a derecho el Auto que ha sido objeto del mismo, que, por ello precisamente, no debe sino confirmarse".

Lo que no es infrecuente y no es admisible, es recurrir un acto de cese y tratar de recurrir de forma indirecta la relación de puestos de trabajo, y esto, porque

como ya hemos dicho, desde el año 2014, las RPT son actos administrativos a todos los efectos y no disposiciones generales. Lo correcto sería impugnar la RPT por separado y con posterioridad los actos de materialización de la amortización.

Es importante hacer referencia que los órganos judiciales suelen ser muy reacios a la adopción de medidas cautelares (artículos 129 y siguientes de la LRJCA) en esta materia, ya que, suelen seguir el viejo criterio de que cualquier amortización de plazas y su ejecución puede ser revertida en el futuro, y que con la posible anulación se restablecerá la situación anterior. Esta vieja doctrina conviene ser revisada porque, no se adapta a lo previsto en los preceptos que regulan la adopción de las medidas cautelares (artículos 129 y siguientes de la LRJCA), en donde lo que hay que valorar es que con la interposición del mismo no se pierda su finalidad legítima.

Desde luego, podemos afirmar, que en determinados casos, la no suspensión¹⁸² de la amortización de una plaza ocupada por un funcionario interino, podría ser de imposible reparación, al poder darse circunstancias que no conseguirían revertir la situación al estado original¹⁸³. Hay que pensar que los procesos tardan en resolverse, máxime si hay recursos por medio, con lo que una hipotética

¹⁸² FERNÁNDEZ FARRERES, G., *Sistema de Derecho Administrativo I*. 3ª edición. Pamplona: Thomson Reuters, 2016, p. 762, señala que "la eficacia del acto administrativo puede quedar paralizada provisionalmente en determinados supuestos. El más típico es la suspensión en vía de recurso, tanto administrativo como jurisdiccional (contencioso-administrativo)."

¹⁸³ CHAVES GARCÍA, J.R. y GALINDO GIL, M.ª D., *Diccionario jurisprudencial del proceso contencioso-administrativo*. Madrid: La Ley, 2015, p. 275. Como señala este autor "Suele decirse que es terrible que el medicamento llegue cuando el paciente ha fallecido y por eso se articula la posibilidad de que el demandante solicite la medida cautelar que asegure la eficacia del proceso cuando se prevé que este se dilatará en el tiempo y mientras tanto peligrarán los intereses del demandante."

estimación de una demanda, nunca devolvería a dicho funcionario a la casilla de partida, y por ende, habría perdido opciones profesionales. Imaginemos un profesor de universidad interino que participa en proyectos de investigación, solicita ayudas sujetas a plazos, es director de actividades universitarias, etc. ¿Podría recuperar dicho profesor todo esto si tras un proceso judicial le dieran la razón y le devolvieran a su puesto de trabajo? La respuesta es que es imposible recuperar todo lo dejado de hacer y por lo tanto, volver a la situación anterior, porque ni el pago de los salarios dejados de percibir, ni la vuelta al puesto que ocupaba pueden compensar dichas pérdidas intelectuales y por tanto inmateriales.

3.6. ALTERNATIVAS RECOLOCATIVAS

3.6.1. Introducción

Lo primero que hay que hacer referencia es qué debemos entender por "recolocación" en el ámbito del empleo público, y a este respecto podríamos decir que este término hace referencia a la asignación de un nuevo empleo o destino a una persona a la que se la ha cesado. Según el Diccionario de uso del Español María Moliner¹⁸⁴, recolocar es "volver a colocar a alguien". De esta definición podemos extraer que recolocar a un empleado público es asignarle un puesto distinto al que venía ocupando, de igual o distinta naturaleza. Por ejemplo, si se cesa a un funcionario interino en una plaza, podría ser nombrado con posterioridad en otros puestos como funcionario interino o podría pasar a

¹⁸⁴ Editorial Gredos, año 2007.

desempeñar otro empleo diferente, siempre y cuando cumpliera con los requisitos para poder los puestos que se le ofrecieran. En cualquier caso, para que se dé una recolocación, debe haber habido previamente un cese en el puesto que con anterioridad se desempeñaba.

Con carácter general, ninguna disposición general vinculada al empleo público ha regulado recolocación alguna, pero ello, no impide, que algunas Administraciones Públicas hayan recogido dicha posibilidad en el articulado de sus disposiciones reglamentarias¹⁸⁵ o acuerdos¹⁸⁶. Las fórmulas recolocativas pueden ser diversas y están abiertas a la imaginación de los redactores de las mismas, con el único límite de que se respeten los principios constitucionales de acceso al empleo público, la legislación de función pública que correspondan y exista crédito presupuestario para llevarlas a cabo.

3.6.2. Instrumentos jurídicos

En la actualidad no existe una norma legal que haya recogido algún supuesto de recolocación de funcionarios interinos, pero ello, no impide que en el futuro pudiera darse, al igual que ocurre con los procedimientos de consolidación de empleo.

¹⁸⁵ Disposición Transitoria Novena de los Estatutos de la URJC.

¹⁸⁶ Acuerdo de 15 de marzo de 2002, de estabilidad en el empleo y recolocación de los profesores procedentes del CRC y EOT, suscrito entre la Universidad Rey Juan Carlos y su Junta de PDI.

Los reglamentos¹⁸⁷ y los acuerdos¹⁸⁸ suscritos entre la Administración y las organizaciones representativas de los empleados públicos son los instrumentos jurídicos más útiles para poder abordar la regulación de recolocaciones. Entre las ventajas que tienen es que pueden ser modificados o adaptados a las circunstancias sobrevenidas con mayor facilidad que si esta materia se regula en disposiciones con rango legal. A veces puede estar recogido en un Acuerdo un tipo de recolocación para determinado colectivo y fruto de la negociación colectiva se pueden incluir con posterioridad otros empleados.

Algunos supuestos recolocativos se han llevado a cabo a través de actos administrativos concretos dictados, tanto por órganos colegiados como por órganos unipersonales. En la mayoría de estos casos, las resoluciones administrativas que se dicten no deben, en ningún caso, crear situaciones discriminatorias entre miembros pertenecientes al mismo colectivo a recolocar, ya de lo contrario, se estaría produciendo una situación de desigualdad al vulnerarse el artículo 14 de nuestra Carta Magna.

¹⁸⁷ GAMERO CASADO, E. y FERNÁNDEZ RAMOS, S., *Manual Básico de... óp. cit.*, p. 87. Dichos autores señalan que "por Reglamento se entiende la norma que emana de la Administración Pública y que se sitúa en el ordenamiento jurídico con un rango formal al de las Leyes y demás normas con fuerza de Ley."

¹⁸⁸ PERONA MATA, C., *Estatuto Básico del... óp. cit.*, p. 62. Según esta autora, "El Pacto vincula directamente, sin que haga falta un posterior acto normativo por parte de la Administración y sin que sea necesario que ésta dicte una disposición reglamentaria que recoja el texto pactado. Son contratos normativos que se aplican con eficacia general en el ámbito de la Administración delimitado por los negociadores; su duración es la establecida por las partes, impidiendo durante las mismas actuaciones unilaterales por parte de las Administraciones en contra de lo pactado."

3.6.3. Tipos de recolocaciones

A la hora de clasificar las recolocaciones, estas se pueden analizar desde tres puntos de vista:

- 1.- Dependiendo de la naturaleza jurídica de las mismas.
- 2.- Dependiendo del lugar en donde se vaya a llevar a cabo la recolocación.
- 3.- Dependiendo del momento de su adopción.

En relación con la naturaleza jurídica, hay que señalar que un funcionario interino cesado, puede ser recolocado nuevamente como funcionario interino, y por tanto su naturaleza jurídico-administrativa no se va a ver alterada, todo ello, sin perjuicio de que en el nuevo puesto se desarrollen iguales o distintas funciones a las que desempeñaba anteriormente. Pero también puede ocurrir que en algún instrumento recolocativo se haya establecido la posibilidad de recolocación del funcionario interino en un puesto de distinta naturaleza, como puede ser la laboral.

En este último sentido, el caso puesto de ejemplo en el presente trabajo, demuestra que esta opción es perfectamente factible, ya que los funcionarios interinos cesados pueden reactivar los contratos laborales fijos a los efectos de ser recolocados. Además, la recolocación, podría conllevar el cambio de las funciones a desempeñar: antes ser funcionario interino docente, y ahora ser personal laboral en funciones administrativas.

En relación con el lugar en donde se vaya a llevar a cabo la recolocación, hay que tener en cuenta que éstas no solamente pueden llevarse a cabo en la misma Administración Pública en donde se cesó al funcionario, sino que a través de normas o acuerdos entre administraciones¹⁸⁹, se podrían materializar las mismas en una administración distinta a la que cesó al funcionario interino. Un ejemplo de esto lo tenemos en el caso analizado, en donde una posibilidad es la recolocación de funcionarios interinos docentes de una Universidad Pública en puestos de naturaleza laboral en la Comunidad Autónoma correspondiente.

Por último, hay que reseñar que las recolocaciones podrían clasificarse atendiendo al momento en que se adoptan, así, en unos casos, éstas están previstas en normas y acuerdos de base convencional, con anticipación suficiente al momento en que se den los presupuestos legales para ser activadas; mientras que en otros casos, la articulación de las recolocaciones se llevan a cabo, sobre la marcha, habitualmente a través de actos administrativos emanados de órganos de gobierno de Administraciones Públicas, ya sean colegiados o unipersonales. En el capítulo quinto de la tesis analizamos de forma práctica estos supuestos.

¹⁸⁹ GAMERO CASADO, E. y FERNÁNDEZ RAMOS, S., *Manual Básico de... óp. cit*, pp. 139-140. Estas relaciones interadministrativas de funcionamiento, en las cuales cada Administración Pública actúa en el ejercicio de sus competencias propias, sin que se altere su titularidad, se enmarcan dentro de las relaciones de cooperación. "Ahora bien, dado que cada Administración actúa en ejercicio de sus competencias propias, estas relaciones de cooperación están basadas en un principio de paridad, es decir, las Administraciones Públicas, que intervienen se sitúan al mismo nivel. Por esta razón, estas relaciones se fundamentan también en un principio de voluntariedad, es decir, tiene un carácter predominantemente negocial, pues son pactadas entre las distintas Administraciones."

CAPÍTULO 4. LA AMORTIZACIÓN DE LAS PLAZAS DE TEU INTERINAS DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN

CARLOS

4.1. EL CUERPO DE PROFESORES TITULARES DE ESCUELAS UNIVERSITARIAS

Dentro del profesorado universitario, creado por el artículo 33.1 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria¹⁹⁰, estaba, junto a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad, Profesores titulares de Universidad, y Catedráticos de Escuelas Universitarias, el Cuerpo de Profesores Titulares de Escuelas Universitarias.

El artículo 33.2 de dicha norma refería las funciones que podían desempeñar los integrantes de dicho Cuerpo funcional, señalando que tenían plena capacidad docente y, cuando se hallaran en posesión del título de Doctor, plena capacidad investigadora.

De este marco normativo, se puede extraer que la función más importante que iban a desempeñar los integrantes de dicho cuerpo, era la docente, y que esta se impartiría en las Escuelas Universitarias, lo que, en principio, les impedía enseñar en las licenciaturas o ingenierías superiores. Con el paso del tiempo, y fruto de nuevas normas sobre universidades se fue permitiendo que los

¹⁹⁰ BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 1983.

miembros de este cuerpo también pudieran dar clases en dichos niveles educativos.

Este cuerpo de carácter estatal y adscrito al Ministerio de Educación y Cultura, esta englobado en el grupo A1 del TREBEP, ya que para el ingreso en el mismo se exigía con carácter general ser licenciado, ingeniero o arquitecto. Según la Resolución de 29 de mayo de 1985, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se establece el modelo de título de funcionarios y hojas de servicio del resto del personal al servicio de la Administración Pública, y se modifica la estructura del número de Registro de Personal¹⁹¹, se le identifica como A 51 EC, y se le asigna el Código 0506, el cual que deberá figurar en todos los títulos administrativos que se expidan a sus miembros.

4.2. LOS PROFESORES TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA EN LA URJC

4.2.1.1. La regulación en los Estatutos de la Universidad

La Universidad reconoce en sus propios Estatutos, aprobados por Decreto 22/2003, de 27 de febrero, y modificados por Decreto 28/2010, de 20 de mayo, para adaptarlos a la LOMLOU, la existencia de dicho Cuerpo docente. En concreto en el artículo 109.1º de los mismos¹⁹² se hace referencia a que dentro

¹⁹¹ BOE núm. 150, de 24 de junio.

¹⁹² "1. El personal docente e investigador de la Universidad comprende las siguientes categorías: Profesores pertenecientes a los Cuerpos Docentes Universitarios: Catedráticos de Universidad.

del personal docente e investigador de la Universidad se comprende tanto a los Profesores Titulares de Escuela Universitaria de carrera como a los que con carácter interino ocupan plazas de dicho Cuerpo. Por tanto, la norma más importante de la Universidad reconoce después de su adaptación a la LOMLOU, que dentro de los Cuerpos docentes funcionariales se sigue manteniendo a los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de TEU ya sean de carrera como interinos. Es obvio, que si en el año 2010, tres años después de la aprobación de la LOMLOU, la Universidad no hubiera querido seguir manteniendo a dichos funcionarios, los hubiera suprimido del elenco de profesores que conforman la plantilla de la misma, cosa que no hizo.

El que la Universidad amortizara las plazas de los TEU interinos, sin haber eliminado a esta clase de profesores de los estatutos podría constituir un supuesto de inderogabilidad singular de los reglamentos¹⁹³, al ir el acuerdo amortizador (acto administrativo), en contra de los Estatutos (disposición reglamentaria), lo que solo por este hecho, se podría haber incurrido en un vicio de nulidad de pleno derecho.

Profesores Titulares de Universidad.

Catedráticos de Escuela Universitaria.

Profesores Titulares de Escuela Universitaria.

Profesores que desempeñen con carácter interino plazas que correspondan a los Cuerpos Docentes Universitarios mencionados anteriormente”.

¹⁹³ GAMERO CASADO, E. y FERNÁNDEZ RAMOS, S., *Manual Básico de... óp. cit.*, p. 100. Dichos autores señalan que "Los Reglamentos, en cuanto normas que integran el ordenamiento jurídico, vinculan a los ciudadanos y a los poderes públicos -art. 9.1 CE-. La sujeción de los ciudadanos a los Reglamentos es obvia, pues no es otra su finalidad; ahora bien, la sujeción de los poderes públicos a Reglamentos no ha sido siempre tan evidente. El principio de inderogabilidad singular de los Reglamentos alude a que los Reglamentos vinculan a la propia Administración de la que emana, de forma que los actos administrativos dictados por ella deberán respetar los preceptos de los Reglamentos como condición inexcusable para su validez."

4.2.1.2. La regulación en la normativa reglamentaria de la Universidad.

Los reglamentos vigentes de la propia Universidad siguen haciendo referencia a los funcionarios interinos del Cuerpo de TEU. En este sentido podemos hacer referencia al Acuerdo de Consejo de Gobierno de la URJC de fecha 6 de febrero de 2015, esto es, un mes antes de que se aprobara el Acuerdo de amortización de estas plazas, se aprobó el procedimiento para la asignación de docencia en la URJC, y en su artículo 3, dedicado a la elección de docencia atendiendo a las categorías docentes, se recoge entre las mismas (punto 7.4), a los Profesores Titulares de Escuela Universitaria interinos.

Resulta curioso que dicho procedimiento de elección de docencia recogiera dicha categoría docente pensando en el Curso Académico 2015-2016, y al poco tiempo se acordara la amortización total de sus miembros, lo que constituye una clara incongruencia con el Acuerdo de amortización de estas plazas. De estos hechos parece desprenderse un claro supuesto de arbitrariedad de la Universidad en la amortización adoptada, y la evidencia de ésta se encontraría en la siguiente pregunta ¿para qué se recoge dicha categoría docente en este reglamento de elección de docencia, cuando para el Curso Académico 2015-2016 ya no habría ninguno? Hemos de añadir, que a día de hoy dicha norma no ha sido modificada.

4.3. EL ACUERDO DE AMORTIZACIÓN DE 27 DE MARZO DE 2015 Y SUS ACTOS DE EJECUCIÓN

4.3.1. El Acuerdo de amortización

El Acuerdo de amortización de las 29 plazas de TEU interinos de la Universidad Rey Juan Carlos, se aprobó en la sesión de su Consejo de Gobierno de 27 de marzo de 2015 (punto nº 10 del orden del día) (**ANEXO IV**). Dicho acuerdo fue aprobado por todos los asistentes a dicho órgano colegiado, salvo un voto en contra de sus miembros que había pedido el aplazamiento de esta decisión al no disponer de datos suficientes para poder conformar su voluntad.

Desde el punto de vista del Derecho Administrativo, el acuerdo dictado por un órgano colegiado, es un acto administrativo definitivo¹⁹⁴, que al emanar del Consejo de Gobierno de la Universidad agota la vía administrativa (artículo 6.4 de la LOU), y, contra el mismo se puede interponer un recurso de reposición o alternativamente un recurso contencioso-administrativo en los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo (artículo 8.2 de la LRJCA).

La motivación del mismo se basa en dos argumentos:

¹⁹⁴ SÁNCHEZ MORÓN, M., *Derecho Administrativo. Parte... óp. cit.*, p. 536. Dicho autor define acto definitivo como "los que ponen fin a un procedimiento administrativo, sea el inicial o el procedimiento posterior en vía de recurso contra el acto originario". Se denominan también resoluciones, aunque a veces, cuando son dictadas por órganos colegiados, sobre todo, se adoptan y publican con el nombre de acuerdos. En este caso, no obstante, la acepción "acuerdo" es distinta a la de pacto o decisión negociada entre la Administración y otros sujetos".

1.- Que el Cuerpo de TEU se ha extinguido tras la entrada en vigor de la LOMLOU.

2.- Que las plazas ocupadas por los TEU interinos ya no se podía cubrir.

También se hacía referencia en dicha exposición que, al tratarse de funcionarios interinos, estos, a diferencia de los funcionarios de carrera no habían superado ningún procedimiento selectivo, justificando dicho razonamiento en una sentencia de un Juzgado de lo contencioso-administrativo.

Dicha afirmación no solamente no se ajustaba a la realidad, sino que evidenciaba un desconocimiento de la normativa de selección de los funcionarios interinos (artículo 27 del Real Decreto 364/1995 y Orden Ministerial APU/1461/2002, de 6 de junio) y los procedimientos de selección que la propia Universidad llevó a cabo en su momento, a dichos profesores para acceder a dichas funciones.

El acuerdo, tiene una especie de parte expositiva que trata de justificar el mismo, y una parte dispositiva compuesta de cuatro puntos. Los dos primeros son aplicables a los 29 profesores TEU afectados, y los puntos tres y cuatro solo se aplican a 13 de ellos, a los que les afecta la Disposición Transitoria Novena de los Estatutos de la Universidad.

A continuación, vamos a hacer algunos comentarios a cada uno de estos puntos:

El primer punto hace referencia a la norma que según la Universidad declara amortizadas dichas plazas, al número de plazas que se amortizan, a la fecha de

efectos de la amortización y que a partir de dicha fecha se extinguirá el vínculo jurídico como TEU interinos con la Universidad.

Hay que tener en cuenta que en dicho apartado no se recoge la motivación de dicha decisión, teniendo que remitirse a la parte expositiva de dicho acto administrativo. En cualquier caso, los argumentos básicamente vienen referidos a que la LOMLOU elimina el cuerpo de TEU y que, por tanto, las plazas que ocupan dichos funcionarios ya no podrían proveerse. Ambos argumentos eran absolutamente falsos, como más adelante diremos.

El punto segundo es otro apartado que va dirigido a todos los profesores afectados, y a los que les conmina a solicitar antes del 1 de mayo de 2015 en pasarse a alguna de las figuras contractuales recogidas en el artículo 48 de la LOU. En principio, estaba abierta todas las categorías establecidas en dicho precepto, aunque como luego se dirá, la única categoría que realmente se ofreció fue la de profesor visitante.

El punto tercero, no va dirigido a los 29 profesores afectados por la amortización, sino tan sólo a los que se les aplica la Disposición Transitoria Novena de los Estatutos de la Universidad, dándoles la oportunidad de poder ser contratados como Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad, teniendo en cuenta su titulación, experiencia profesional y conocimientos técnicos.

En relación con el contenido del mismo, debemos reseñar que no era necesario que este punto se recogiera en dicho Acuerdo, dado que la posibilidad

recolocativa que se contempla ya estaba recogida en la referida Disposición y en el Acuerdo referido, lo que convierte a este apartado en algo superfluo. Incluso la redacción del mismo es contraria a la normativa antes referida, ya que se señala que los profesores acogidos a estas normas “...podrán optar por la contratación como Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad...”, cuando no se trata de ser contratados “ex novo” sino de la reactivación o reanudación de los contratos laborales fijos que dichos profesores dejaron suspensos cuando se integraron en estos Centros docentes, lo que como se puede evidenciar no es lo mismo.

El punto cuarto, es una opción recolocativa subsidiaria de la recogida en el punto tercero del mismo. Aunque no se indique de forma expresa, este párrafo podría tener amparo normativo en la Disposición Transitoria Novena de los Estatutos, en donde se garantiza la estabilidad en el empleo y los derechos adquiridos de los profesores procedentes de dichos Centros universitarios. En dicho punto se garantiza a los profesores amortizados y que se hubieran acogido a alguna de las figuras docentes del artículo 48 de la LOU, que si en un momento posterior, fueran cesados en las mismas, podrían seguir acogiéndose a la recolocación como PAS laboral en los términos de dicha Disposición transitoria.

De los trece profesores amortizados a los que se les sería de aplicación la Disposición Transitoria Novena de los Estatutos y el Acuerdo de 2002, diez han optado por seguir como docentes. Acogiéndose al apartado segundo del Acuerdo de amortización, 3 pasaron a ser Profesores Visitantes y uno Ayudante.

Fuera de este Acuerdo, 5 fueron nombrados profesores Titulares de Universidad interinos.

Ninguna de estas figuras docentes a las que han pasado estos profesores goza de estabilidad en el empleo, y, por lo tanto, podrían ser cesados si transcurrieran los plazos máximos establecidos para cada una de las categorías docentes, o se dieran las causas para el cese de los funcionarios interinos establecidas en el artículo 10 del TREBEP.

Este apartado del acuerdo venía a resolver dos problemas, a saber:

1.- Tranquilizar a los profesores amortizador, y convencerles de que podían pasar a categorías docentes precarias, sabiendo que en caso de que les extinguieran dichos vínculos siempre podrían ser recolocados como PAS laboral.

2.- No saturar la RPT de PAS laboral de la Universidad, con puestos de Titulados Superiores, Grupo A1, al suponer un incremento considerable de dicho grupo laboral, y en la RPT de PAS laboral aprobada en la misma sesión del Consejo de Gobierno de la Universidad (punto nº 17 del orden del día), no se habían previsto tantas plazas. Esta evidencia ha quedado confirmada por la reciente Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 5, de los de Madrid, que anula dicha RPT, entre otras cosas, por no tener previstas el número de plazas suficientes para abordar la amortización de las plazas de TEU interinos.

A lo largo de este tiempo, ya se ha puesto en práctica este punto, ya que una profesora afectada por el acuerdo amortizador, durante el Curso Académico 2015/2016 se acogió a la figura de Profesor Visitante, y en el curso 2016/2017, ha pasado a PAS laboral de la Universidad.

4.3.2. Actos de ejecución del acuerdo amortizador

4.3.2.1. Resolución del Rector de 24 de junio de 2015

Tras la aprobación del Acuerdo de amortización de 27 de marzo de 2015, se remitió a todos los afectados un correo electrónico el 10 de abril de 2015 en el que se informaba de que se había aprobado este acuerdo, y se adjuntaba al mismo el texto de la propuesta que se llevó al Consejo de Gobierno.

Dado que dicho Acuerdo de amortización no fue notificado formalmente a los profesores afectados, con fecha 24 de junio de 2015 (**ANEXO VII**), el Rector de la Universidad, dictó una resolución de ejecución del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de 27 de marzo de 2015. En dicha Resolución después de recordar la motivación de la amortización y las diferentes opciones recolocativas que se ofrecieron, dando un nuevo plazo de 10 días para que aquellos que no hicieran petición expresa recolocativa, se les extinguiría el vínculo que mantenían como interinos con efectos de 31 de agosto de 2015.

Esta resolución si fue notificada debidamente a través de burofax, y en ella figuraban los requisitos exigidos por el artículo 58 de la Ley 30/1992, de 26 de

noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (vigente en aquel momento) para dar todas las garantías procesales a los destinatarios de las resoluciones administrativas.

Con la remisión de esta resolución la Universidad trató de subsanar el error de no haber notificado correctamente el Acuerdo de Amortización, hecho que fue advertido a la Universidad por varios de los afectados en escritos que se remitieron al Rector solicitando que se les notificara como exigía la Ley.

A partir de la notificación, es cuando, en cualquier caso, empezaron a correr los plazos para poder recurrir en vía administrativa o contencioso-administrativa el Acuerdo Amortizador.

4.3.2.2. Resoluciones del Rector de cese como TEU interino

Los siguientes actos de ejecución, como actos reglados¹⁹⁵ de ejecución provenientes de la amortización, fueron las resoluciones del Rector por las que se cesaba en sus plazas de TEU interinos a los funcionarios amortizados. Estas resoluciones fueron dictadas en fechas distintas (19 de mayo, por ejemplo), aunque todas tenían una fecha de efectos, que era el 31 de agosto de 2015.

¹⁹⁵ GAMERO CASADO, E. y FERNÁNDEZ RAMOS, S., *Manual Básico de... óp. cit.*, p. 433. Los actos reglados, son aquellos en donde "todos los aspectos de la actuación administrativa están pormenorizados por el ordenamiento jurídico, y la Administración se ciñe a aplicarlos, dando como resultado una sola solución válida en cada caso."

Lo que es curioso es que en el apartado de la "causa de cese", en vez de señalar que el mismo era como consecuencia de amortización, se indicaba "Fin de nombramiento", lo que no era cierto, ya que todos los profesores afectados se les nombró como funcionarios interinos en dichas plazas, sin que en dichos actos se señalara plazo alguno de finalización ni causa concreta de la misma.

Este es un vicio importante que la Universidad ya había utilizado en otras ocasiones, y por las que el Tribunal Superior de Justicia ya la había condenado. Esta cuestión más tarde se desarrollará.

4.3.2.3. Resoluciones del Rector de 31 de agosto de 2015

El punto primero del Acuerdo impugnado señala que con efectos de 31 de agosto de 2015 quedarían amortizadas las 29 plazas de Profesor TEU interinos. Dicho Acuerdo que fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la URJC no establecía excepción alguna, ya que de haber sido así, dichos supuestos hubieran constituido claros ejemplos de reservas de dispensación, que de forma reiterada son sancionados por los tribunales con la nulidad de pleno derecho.

Pues bien, el Rector con fecha 31 de agosto de 2015, dictó dos resoluciones a dos profesores afectados por la amortización en los que les exoneraba de cesar en dicha fecha en las plazas de TEU, justificando dichas excepciones en que uno estaba en situación de Incapacidad Transitoria, y que la otra, disfrutaba de una excedencia por cuidado de hijos (**ANEXO VIII**).

Si se hubiera extinguido el cuerpo de TEU, se hubieran extinguido todas las plazas que ocupaban dichos funcionarios interinos, pero la realidad es que ni el cuerpo está suprimido por la ley, y que después del 31 de agosto de 2015, el Rector de la URJC ha querido seguir manteniendo a dos de los profesores afectados en las plazas de TEU que ocupaban. A continuación, aportaremos más datos sobre este particular.

4.4. VICIOS DEL ACUERDO AMORTIZADOR

4.4.1. La motivación que justificó la amortización era errónea

4.4.1.1. El Cuerpo de TEU interino está plenamente vigente

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), que sustituyó a la LRU, mantuvo el Cuerpo de Profesores Titulares de Escuela Universitaria dentro de los Cuerpos docentes universitarios, y así se vio reflejado en el artículo 56.1 de dicha norma.

Posteriormente, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU), eliminó de dicho precepto a los cuerpos de Catedráticos de Escuelas Universitarias y a los Profesores Titulares de Escuelas Universitarias, permitiéndose a partir de ese momento el ingreso en los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, pero este hecho en modo alguno implicaba que los Cuerpos que no figuraban en dicho artículo hubieran desaparecido o se

hubieran extinguido, ya que dicha norma no declaró su extinción, ni por tanto, se establecieron los mecanismos para integrar de forma obligatoria a los miembros que forman parte de dicho Cuerpo en otro u otros Cuerpos funcionariales.

Nada más que una Ley estatal o autonómica puede crear, modificar o suprimir un cuerpo funcional (artículo 75.2 del TREBEP), y hasta la fecha ni la LOU ni la LOMLOU lo han hecho.

Además, la Ley que suprime un Cuerpo o Escala debe establecer de forma obligatoria el destino de los miembros que componen dicho Cuerpo o Escala, integrándolos en un nuevo Cuerpo o Escala o incorporándolos a otro ya existente. Hasta la fecha esto no ha ocurrido con el presente cuerpo funcional y por ende, existen cientos de sus miembros en las Universidades Públicas españolas.

Si el legislador –en este caso estatal- hubiera querido extinguir dicho Cuerpo lo habría hecho, incluyendo dicha previsión en la LOMLOU, o en una Ley Orgánica posterior tal y como se ha hecho con cientos de Cuerpos y Escalas funcionariales en la Disposición Adicional Novena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Ni siquiera el Cuerpo de TEU podría considerarse “a extinguir”¹⁹⁶, ya que para poder hacer tal declaración, ésta debe establecerse de forma expresa en una

¹⁹⁶ Ejemplo de declaración legal de “a extinguir” de unos 200 Cuerpos y Escalas funcionariales lo encontramos en el artículo 50.7 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que añadió el apartado cinco a la Disposición Adicional Novena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

disposición de igual rango a la de creación de dicho cuerpo funcional, lo que nos lleva a afirmar que dicho cuerpo existe, y por tanto, sus miembros gozan de plenitud de Derechos.

Prueba de que dicho Cuerpo no está extinguido es que su pervivencia está expresamente reconocida en la Disposición Adicional Segunda de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Esta disposición no constituye ningún supuesto de integración obligatoria de los miembros que integran el actual Cuerpo de TEU en otro Cuerpo funcional, sino que más bien constituye una invitación del legislador estatal para que los miembros integrantes de dicho Cuerpo puedan pasar a integrarse voluntariamente, sin límite temporal para ello, en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en dicho precepto.

Es obvio que siempre habrá miembros del Cuerpo de Profesores Titulares de Escuelas Universitarias que no obtendrán ni el título de Doctor ni la acreditación exigida para su pase a Titular de Universidad y, por consiguiente, seguirán perteneciendo a dicho Cuerpo. Dado el carácter de integración voluntaria, también podría ocurrir que hubiera miembros de dicho Cuerpo, que aun teniendo los requisitos exigidos en dicha disposición no quisieran transformarse en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad. Como antes hemos referido, para que se produjera una extinción del Cuerpo, se requeriría que el legislador

estatal integrara de forma obligatoria a los funcionarios del Cuerpo de Profesores Titulares de Escuelas Universitarias en otro Cuerpo distinto, cosa que hasta el momento no se ha producido. Por tanto, mientras que existan miembros que, por unas u otras razones, sigan perteneciendo a dicho Cuerpo funcional, éste no se puede dar por extinguido.

En el punto tercero de la meritada Disposición Adicional Segunda, se contiene la previsión expresa de la subsistencia del Cuerpo docente de los TEU, cuando señala que *“Quienes no accedan a la condición de Profesor Titular de Universidad permanecerán en su situación actual, manteniendo todos sus derechos y conservando su plena capacidad docente y, en su caso, investigadora.”* Por tanto, de acuerdo con el carácter imperativo de la norma, resulta evidente que los profesores que integran el Cuerpo docente de TEU y no accedan al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, permanecen en su situación de TEU y conservan de forma plena derechos y funciones, lo que constituye una prueba de pervivencia de dicho Cuerpo funcional.

En relación con esta Disposición Adicional, señalar que el reciente Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios¹⁹⁷, da nueva redacción a la Disposición Adicional Primera del mismo referida a *“Acreditación de profesores titulares de escuela universitaria”*, lo que es muestra evidente de que el legislador mantiene plenamente vigente dicho Cuerpo docente.

¹⁹⁷ BOE 144, de 17 de junio.

A través de esta norma los funcionarios interinos pertenecientes a dicho cuerpo podrán solicitar a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) la acreditación correspondiente al no existir razones objetivas que les pueda discriminar en dicha petición tal y como reconoce la jurisprudencia europea y la nacional más vanguardista. En ese sentido podemos citar la contundente Sentencia del Tribunal Constitucional, de Pleno, núm. 232/2015, de 5 de noviembre de 2015¹⁹⁸, y como consecuencia de la misma la STSJ de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª, recurso núm. 246/2012, de 26 de enero de 2016, que aun referida al complemento de formación –sexenios-, es plenamente aplicable al presente caso.

Así, según datos del Registro Central de Personal¹⁹⁹ del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a fecha 1 de abril de 2015, en las Universidades Públicas Españolas, existen 5.273 TEU, de los cuales 5.070 son de carrera (la inmensa mayoría no doctores) y 203 son interinos (**ANEXO V**). Por tanto, los TEU no son un Cuerpo extinguido legalmente; al contrario, existe un amplio colectivo de profesores pertenecientes al mismo. Con excepción de la URJC, ninguna otra Universidad ha procedido a amortizar ninguna plaza de TEU interinos, lo que deja en evidencia su proceder al haber amortizado dichas plazas con el argumento de la extinción de dicho cuerpo.

¹⁹⁸ BOE núm. 296, de 11 de diciembre de 2015.

¹⁹⁹ PARADA VÁZQUEZ, J.R. y FUENTETAJA PASTOR, J.A., *Derecho de la... óp. cit.*, p. 205. En relación con esto, señalan que "otro instrumento formal, y en todo caso obligatorios, son los Registros de Personal en los que se inscribirán los datos relativos a los funcionarios y que tendrán en cuenta las peculiaridades de determinados colectivos. Los Registros podrán disponer también de la información agregada sobre los restantes recursos humanos de su respectivo sector público."

En definitiva, de la modificación del artículo 56.1 y de la derogación del artículo 58 de la LOU por la LOMLOU, en relación con la DA 2ª de la LOMLOU, no se sigue la extinción del Cuerpo funcional de TEU, antes bien dicha norma, de plena vigencia en el momento de aprobarse dicha amortización, dispone expresamente la pervivencia del Cuerpo de Profesores Titulares de Escuelas Universitarias.

La propia jurisprudencia ha hecho referencia a esta pervivencia de este cuerpo. Así, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 13 de octubre de 2011 (recurso núm. 73/2010), en su Fundamento de Derecho Quinto, señala: “Resta añadir a mayor abundamiento que no obstante la modificación introducida en los Cuerpos Docentes Universitarios, ello no supone la desaparición automática e inmediata del antiguo Cuerpo de Profesores Titulares de Escuela Universitaria al que venimos haciendo mención que sigue contemplando la Disposición Adicional segunda de la LO 4/2007 ya citada, si bien promoviendo su integración en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad y estableciendo la permanencia en la situación actual, manteniendo todos sus derechos y conservando su plena capacidad docente y, en su caso, investigadora para los que no accedan a dicha condición.”

En este mismo sentido, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 10 de diciembre de 2013 (recurso núm. 672/2012), en su Fundamento Jurídico Cuarto, dice: “Ciertamente el art. 56.1 de la Ley 6/2001, establecía que los profesores titulares de las

Escuelas Universitarias, tendrán con carácter general plena capacidad docente al que se añade la investigadora cuando también estuviesen en posesión del título de doctor. La reforma operada en este precepto por la Ley Orgánica 4/2007, no puede desconocer el que haya funcionarios pertenecientes a esos cuerpos que no sean doctores y a los que precisamente la Disposición Adicional Segunda de esa Ley reformadora garantiza el que permanezcan en su situación actual, manteniendo todos sus derechos y conservando su plena capacidad docente.”

Y lo que avala definitivamente que el Cuerpo de TEU interinos existe es que el propio Rector de la URJC, con fecha 31 de agosto de 2015, dictó dos resoluciones en las que mantenía a dos de los profesores afectados en sus propias plazas. Sin perjuicio de las responsabilidades personales en las que haya podido incurrir dicha autoridad académica al dictar dichas resoluciones, nos podemos hacer las siguientes preguntas:

- ¿Cómo la Universidad puede seguir manteniendo a unos funcionarios en sus plazas de TEU cuando el argumento para llevar a cabo la amortización de dichas plazas es que dicho Cuerpo funcional se ha extinguido?

- ¿Cómo con estas Resoluciones el Rector puede revocar un Acuerdo del Consejo de Gobierno sin competencia para ello?

Aparte de las resoluciones referidas, existen pruebas de que los dos profesores han seguido ocupando las plazas de TEU de forma interina, más allá de la fecha

de efectos del Acuerdo amortizador. A título de ejemplo, podemos citar los siguientes datos (**ANEXO IX**):

1.- Durante el Curso Académico 2015-2016 ambos profesores figuraban en sus respectivos departamentos universitarios como TEU interinos, y durante el Curso 2016-2017, tan sólo figuraba con tal categoría la profesora, ya que el profesor fue jubilado por incapacidad permanente en febrero de 2016.

2.- Según los datos que aparecen en el apartado de "Recursos Humanos" de los Presupuestos generales de la URJC, para el año 2016²⁰⁰, se mantenían presupuestadas 2 plazas de TEU interino.

3.- Según los datos que aparecen en el apartado de "Recursos Humanos" de los Presupuestos generales de la URJC, para el año 2017²⁰¹, se mantiene presupuesta una plaza de TEU interino.

Estas resoluciones y los datos referidos que avalan el mantenimiento de dos profesores cuyas plazas de TEU fueron amortizadas, evidencian de forma clara que la URJC ha actuado de forma arbitraria en el presente caso. Admitir que las plazas de TEU han desaparecido por la extinción de dicho cuerpo, implica que todos los funcionarios interinos pertenecientes al mismo deberían haber sido cesados al desaparecer las plazas que ocupaban, pero si después de la fecha

²⁰⁰ Resolución de 15 de diciembre de 2015, por la que se dispone la publicación del Presupuesto de la Universidad Rey Juan Carlos para el 2016 (BOCM núm. 308, de 28 de diciembre).

²⁰¹ Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Universidad Rey Juan Carlos, por la que se dispone la publicación del presupuesto de la Universidad para el año 2017 (BOCM núm. 313, de 29 de diciembre).

de efectos de la amortización, se ha mantenido en sus plazas a dos de ellos, la Universidad habría actuado con arbitrariedad. Si se amortizan plazas por estas razones no existe excusa para mantener a ningún funcionario interino, al haberse suprimido el soporte en el que desempeñaba su puesto (plaza), y ningún precepto de la normativa de Función Pública permite dichas excepciones.

Con independencia de las responsabilidades personales que se pudieran exigir por la adopción de estas decisiones, estas resoluciones estarían deslegitimando el acuerdo amortizador, al reconocer que casi dos años después de adoptarse el mismo, sigue existiendo al menos una plaza reservada a TEU.

Todos los argumentos dados son prueba suficiente de que el Cuerpo de TEU no se puede considerar suprimido o extinguido, y sus miembros, ya sea ocupando puestos de funcionarios de carrera o interinos gozan de todos los derechos inherentes a dicha categoría docente, lo que desacredita toda la motivación dada por la Universidad Rey Juan Carlos para llevar a cabo la amortización de las plazas de interinos de dicho cuerpo docente.

4.4.1.2. Las plazas ocupadas por los TEU interino podían cubrirse

Uno de los argumentos absolutamente falaces dados en el Acuerdo de amortización para justificar la supresión de las plazas de TEU, es que las mismas ya no se podría cubrir. En concreto en la parte expositiva se dice lo siguiente: "...La posibilidad de convocar concursos para ocupar plazas de Profesor Titular de Escuela Universitaria se circunscribió exclusivamente a la existencia de

profesores habilitados para dicha categoría con arreglo al anterior sistema de habilitación (Real Decreto 774/2002, de 26 de julio) que no estuvieran acreditados para acceder a una categoría superior. Extinguido el Cuerpo de Profesores Titulares de Escuela Universitaria y prohibida a las Universidades por el Legislador la convocatoria de plazas para acceder a este Cuerpo docente, deben ser amortizadas,...”.

El legislador no solo no prohíbe a las Universidades que puedan llevar a cabo concursos para acceder a las plazas de Profesores TEU que tengan vacantes, sino que permite que a dichos concursos se puedan presentar tanto otros Profesores TEU que puedan estar prestando servicios en otras Universidades o aquellas personas que hubieran obtenido en su momento la habilitación para dicha categoría que no estuvieran acreditados para otra categoría superior, como por ejemplo, para Profesor Titular de Universidad.

La posibilidad de cobertura de dichas plazas se ve corroborada por el párrafo cuarto de la Disposición Adicional segunda de la LOMLOU, que permite a las Universidades la convocatoria de concursos para la cobertura de plazas de Profesores Titulares de Escuelas Universitarias.

Lo único que impide la LOMLOU es que se produzcan nuevos ingresos en dicho cuerpo funcional, pero no se impide el que otros funcionarios que reúnan los requisitos exigidos puedan optar de forma definitiva a dichas plazas. Este sistema de movilidad de funcionarios está reconocido no solo en la Disposición Adicional Segunda de la LOMLOU, sino en la legislación de provisión de puestos

de trabajo de la Administración General del Estado, que es aplicable a estos funcionarios.

Según datos del Registro Central de Personal del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a fecha 1 de abril de 2015 existían bastantes funcionarios de carrera del cuerpo de TEU pertenecientes a las áreas de conocimientos de las plazas amortizadas, así que era perfectamente posible la cobertura de las mismas²⁰² a través del sistema de provisión referido.

4.4.2. Inexistencia de RPT de PDI

La amortización analizada como caso práctico, se llevó a cabo sin que existiera RPT de PDI, y eso pese a que el artículo 112 de los Estatutos de la Universidad obligaba a tenerlos desde la fecha que se aprobaron en el año 2003²⁰³.

²⁰² A título de ejemplo, a 1 de abril de 2015, existían 27 profesores pertenecientes al Cuerpo de TEU de Derecho Administrativo, distribuidos en 17 Universidades españolas.

²⁰³ El artículo 112 de los Estatutos dice: “1. *Corresponde al Consejo de Gobierno planificar la política de Personal Docente e Investigador, teniendo en cuenta las necesidades planteadas por los Departamentos, Institutos Universitarios y Centros. 2. La relación de puestos de trabajo del Personal Docente e Investigador será aprobada anualmente y hecha pública por el Consejo de Gobierno según las necesidades docentes e investigadoras de la Universidad comunicadas y debidamente justificadas por los Departamentos, Institutos y Centros. 3. Para la elaboración de la relación de puestos de trabajo del Personal Docente e Investigador, el Consejo de Gobierno se basará en criterios objetivos entre los que se tendrá en cuenta la relación entre oferta y carga docente de cada Departamento, la implantación de nuevas titulaciones, la conveniencia de planificar las distintas categorías de plazas, así como el número de plazas que serán provistas por el sistema de Concurso de Acceso entre acreditados. El Consejo de Gobierno aprobará un reglamento para el desarrollo de estos criterios. 4. En la relación anual de puestos de trabajo del Personal Docente e Investigador, se deberá garantizar un número de plazas suficientes para que dicho personal pueda seguir una verdadera carrera profesional dentro de la Universidad. A tal fin, se aprobará un reglamento que establezca los criterios objetivos que habrán de seguirse para llevar a cabo esa promoción. 5. Con anterioridad a su aprobación por el Consejo de gobierno, será necesario un informe de dicha propuesta por los órganos de representación del Personal Docente e Investigador. 6. El Consejo Social será informado de las necesidades de Personal Docente e Investigador, así como de la relación de puestos de trabajo en que se reflejen.”*

Este mandato venía a dar cumplimiento al artículo 70 de la LOU, que obligaba a todas las Universidades a tener aprobadas las RPT de PDI.

Pues bien, desde la aprobación de los Estatutos en el año 2003, la Universidad Rey Juan Carlos, sigue sin dar cumplimiento a dicho mandato normativo, omisión que contrasta con que esta misma institución si tiene aprobadas las RPT de PAS funcionario y laboral que también vienen impuestas por la misma norma²⁰⁴. Como referimos anteriormente, sólo a través de las RPT se pueden llevar a cabo una supresión de puestos de trabajo (entre otras, STS de 20 de octubre de 2008).

Otras Universidades han cumplido escrupulosamente con la LOU y con sus propios estatutos, aprobando sus PRT de PDI funcionario y laboral (A Coruña, Burgos, Valladolid, Salamanca, Sevilla, Málaga, Almería, Alcalá, etc.).

Como ya referimos, tanto la jurisprudencia del Tribunal Supremo como de los órganos judiciales inferiores, han reiterado que, si no existe una RPT, que es concepto distinto a las plantillas orgánicas, no se puede llevar a cabo la amortización de plazas.

Pues bien, la URJC, sin RPT de PDI, amortizó 29 plazas de TEU ocupadas por interinos de dicho cuerpo funcional, lo que podría conllevar la nulidad de pleno derecho del Acuerdo amortizador, al haber prescindido de elementos esenciales del procedimiento administrativo, tal y señala el artículo 47.1.e) de la LPAC.

²⁰⁴ En artículo 151.2 y 3 de los Estatutos de la Universidad, obliga a la aprobación anual de dichas RPT de PAS, habiéndose sido aprobadas en los años 2001, 2004, 2014, 2015 y 2016.

Hemos de recordar que la Universidad, no puede beneficiarse de una amortización de plazas cuando ella misma ha incumplido su obligación de tener una RPT de PDI desde que se aprobaron los Estatutos. La jurisprudencia ha condenado con dureza la inactividad de la administración, máxime cuando pretende beneficiar de la misma. En este sentido, la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 23 de enero de 2004 (recurso núm. 30/2003), dice en su Fundamento de Derecho Segundo, esto: “...no es de recibo que quien genera mediante una conducta claramente ilegal y contraria al ordenamiento una situación de inseguridad jurídica puede esgrimir esa inseguridad a su favor, pretendiendo obtener de ella ventajas frente a quienes sufren los efectos de la inseguridad creada.

Hemos dicho de modo reiterado, que nadie puede obtener beneficios de sus propios errores, omisiones e infracciones. Y esto, y no otra cosa, es lo que la Administración pretende cuando opone la inseguridad jurídica que se deriva de un estado de cosas que tiene su origen en su propio incumplimiento al no resolver los procedimientos pendientes, pues el modo lógico, natural, legal y que demanda la naturaleza de las cosas, para hacer cesar el estado de inseguridad que se denuncia es el de decidir las cuestiones planteadas.

Por eso, la Administración, mediante el cumplimiento de la ley, puede hacer cesar, de raíz, el estado de inseguridad jurídica, de cuya existencia aquí se lamenta.”

De todo lo dicho, se desprende que la URJC actuó de forma arbitraria al abordar una amortización de plazas sin tener RPT de PDI. El único argumento para no haber aprobado estas relaciones es que, sin ellas, la Universidad ha hecho y deshecho a su antojo, contratando profesorado sin cumplir con los requisitos legalmente exigidos. De esto se ha hecho eco la prensa²⁰⁵.

4.4.3. Incumplimiento de la Disposición Transitoria Novena de los Estatutos de la URJC y del Acuerdo de 2002

Este incumplimiento nada más que afecta a los profesores a los que se les aplica la Disposición Transitoria Novena de los Estatutos, y por ende el Acuerdo de 15 de marzo de 2002. En la cláusula cuarta de este Acuerdo, titulada “*Del Profesorado Interino*”, se señala que: “La Universidad se compromete a que los funcionarios de empleo interino que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo que ejerzan funciones docentes, ya sea como Profesor Titular de Universidad o como Profesor Titular de Escuela Universitaria, permanezcan en esta situación hasta el momento en que las personas que ocupen dichas plazas y reúnan los requisitos establecidos en la legislación universitaria, deseen transformar dicha condición interina en alguna de las nuevas figuras contractuales docentes que surjan de dicho marco jurídico o adquieran la condición de funcionario docente universitario.”

²⁰⁵ SÁNCHEZ CABALLERO, D., "Opacidad, contrataciones ilegales y plazas a dedo definen 20 años de la Universidad Rey Juan Carlos". En *eldiario.es* [en prensa], de 18 de noviembre de 2016. Disponible en: http://www.eldiario.es/sociedad/Plagio-Universidad-Rey-Juan-Carlos_0_581642110.html [Última fecha de consulta: 09/03/2017].

Dicha cláusula es clara, no se puede cesar a ninguno de los profesores interinos que se recogen en el Anexo II de dicho Acuerdo, hasta que éstos no reúnan los requisitos establecidos en la legislación universitaria y “*deseen transformar dicha condición interina en alguna de las nuevas figuras contractuales docentes que surjan...*” Con la desaparición de las 13 plazas que estaban ocupadas por profesores afectados por el Acuerdo, se habría conculcado el Acuerdo y el Estatuto de la Universidad, que constituían un claro límite a la potestad de autoorganización de recursos humanos de la propia Universidad.

Esta cláusula también sería aplicable a los 54 profesores²⁰⁶ que de forma interina que actualmente ocupan plazas de Profesor Titular de Universidad, a los que de momento no se les ha amortizado.

El Acuerdo amortizador al ir en contra de una norma reglamentaria incurriría en un supuesto de inderogabilidad singular que conlleva la invalidez de dicho acto administrativo, tal y como señala el artículo 37 de la LPAC²⁰⁷ y una abundante jurisprudencia. Por todas, la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, (recurso núm. 35/2002), de 6 de abril de 2004, manifiesta al respecto de esto lo siguiente: “un principio de larga tradición en nuestro derecho proclama la inderogabilidad singular de los reglamentos, invocado a veces tonel aforismo latino tu *patere legem quam fecisti* sométete a

²⁰⁶ Datos extraídos de la comparativa de los profesores que figuran en la web de la URJC en los distintos Departamentos Universitarios y el listado del Anexo II del Acuerdo de 2002.

²⁰⁷ El artículo 37 de la LPAC, dice: “1. Las resoluciones administrativas de carácter particular no podrán vulnerar lo establecido en una disposición de carácter general, aunque aquéllas procedan de un órgano de igual o superior jerarquía al que dictó la disposición general. 2. Son nulas las resoluciones administrativas que vulneren lo establecido en una disposición reglamentaria, así como aquellas que incurran en alguna de las causas recogidas en el artículo 47.”

la Ley que tú mismo hiciste) y concretado hoy en la fórmula del artículo 23.2 de la Ley del Gobierno, con arreglo al cual “son nulas las resoluciones administrativas que vulneren lo establecido en un reglamento, aunque hayan sido dictadas por órganos de igual o superior jerarquía que el que lo haya aprobado. El Acuerdo es una resolución administrativa que no puede vulnerar lo establecido en la Ley y en el Reglamento.”

4.4.4. Los nombramientos de los TEU interinos no estaban sujetas a término o causa revocatoria

Los nombramientos de los funcionarios interinos que ocupaban dichas plazas no tenían señalado término alguno o causa revocatoria que les pudiera provocar el cese en las mismas. Además, todos los afectados tenían suficiente carga docente para poder seguir desempeñando dichas plazas, y prueba de ello, es que muchos han seguido de docentes y los que no lo han hecho han tenido que ser sustituidos por otros profesores que han sido incorporados a la plantilla de la Universidad.

A este respecto hay que recordar que la jurisprudencia ya ha condenado en otras ocasiones a la URJC cuando ha cesado a Profesores Titulares interinos, sin tener en cuenta, entre otras cosas, que sus nombramientos no estaban sometidos a periodo de duración determinado alguno, que es el caso aquí enjuiciado. A título de ejemplo caben reseñarse las siguientes Sentencias:

1.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª, recurso número 877/2008, de 23 de enero de 2009, que ratifica otra del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, núm. 4, de fecha 1 de abril de 2008 (P.A. núm. 857/2006).

2.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª, recurso número 491/2009, de 12 de junio de 2009, que ratifica otra del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, núm. 13, de fecha 17 de octubre de 2008 (P.A. núm. 130/2007).

3.- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª, recurso número 560/2009, de 15 de septiembre de 2009, que ratifica otra del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, núm. 21, de fecha 16 de julio de 2008 (P.A. núm. 129/2007).

En el Fundamento de Derecho Cuarto de estas resoluciones se señala lo siguiente: "...por lo que se dispone al cese de D... en el puesto de trabajo de Profesor Titular de Universidad Interino que venía desempeñando, en el Departamento de Ciencias de la Salud III, Área de Estomatología, en la Facultad de Ciencias de la Salud, Centro de Alcorcón, se limita a señalar, como causa del cese en cuestión, el "fin de nombramiento", extremo que ya supone una irregularidad inicial si tenemos en cuenta que resulta acreditado en Autos que el nombramiento efectuado en su día no está sometido a periodo de duración determinado alguno."

A la vista de esto, está claro que la Universidad no debió haber amortizado estas plazas, salvo incurrir en otra ilegalidad que ya había sido condenada en otras ocasiones por los tribunales.

4.4.5. Carencia absoluta de procedimiento administrativo

La amortización de las plazas de TEU interinas se ha producido con una carencia absoluta de procedimiento administrativo, ya que se presentó la propuesta de amortización al Consejo de Gobierno de 27 de marzo de 2015, sin aportar más documentación que la propia propuesta, lo que implica que la misma es nula de pleno derecho al haber incurrido en el tipo recogido en el artículo 47.1.e) de la LPAC, amén de haber incumplido el artículo 105 de la Constitución Española.

A continuación, vamos a hacer un repaso a este incumplimiento.

4.4.5.1. Omisión del acuerdo de inicio del procedimiento

Sabemos que una resolución que acuerda una amortización es un acto administrativo finalizador de un procedimiento administrativo, y por tanto, dicho procedimiento debió haberse iniciado con un acuerdo de inicio²⁰⁸, documento

²⁰⁸ GAMERO CASADO, E. y FERNÁNDEZ RAMOS, S., *Manual Básico de... óp. cit.*, p. 365. Estos autores señalan que la LPAC, obliga a notificar el acuerdo de iniciación del procedimiento a los interesados. Asimismo, dado que el acuerdo de iniciación es un acto de trámite, no es susceptible, como regla general (STS 3-3-2005, Ar. 1914), de impugnación separada ni en vía administrativa ni en vía contencioso, si bien se admite esta posibilidad en algunos procedimientos -por ejemplo, en relación con las bases de la convocatoria en los procedimientos selectivos-. En

que no consta en el expediente administrativo, con lo a partir de ahí, podemos afirmar que todo lo llevado a cabo en dicha amortización, empezando por el acuerdo es nulo de pleno derecho en aplicación del artículo 47.1.e) de la LPAC, al haberse dictado el mismo prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido.

Es lógico que, si se hubiera dictado dicho acuerdo de inicio, éste se hubiera notificado a todos los profesores afectados a los efectos de que éstos pudieran haber hecho valer sus derechos, cosa que no se ha producido.

4.4.5.2. Omisión de memoria e informes que justificaran la legalidad, necesidad y conveniencia de la amortización

Una medida como es la amortización de plazas, requiere de una memoria justificativa de la necesidad y conveniencia de llevar a cabo la misma. Debería haberse emitido un informe en el que se justificara por qué ahora debía abordarse dicha amortización y por qué esta no se hizo en el año 2007, que es cuando se promulgó la LOMLOU, en la que según la Universidad se había extinguido el cuerpo de TEU. Dicho informe no existe, ya que de existir se hubiera incorporado a la propuesta de amortización.

Ni siquiera se adjuntó a la propuesta de amortización un listado de los profesores a los que les afectaba la misma, lo que convertía dicha propuesta en

nuestra opinión, el acuerdo de inicio de un procedimiento de amortización debería ser notificado a los funcionarios afectado al poder ser considerado un acto de trámite cualificado.

indeterminada. Este hecho fue puesto de manifiesto por el único miembro del Consejo de Gobierno que votó en contra de la aprobación de la misma, al considerar que se desconocían las personas a las que les afectaba y así no se podían valorar sus circunstancias personales.

Tampoco se aportó a la sesión del Consejo de Gobierno el pertinente informe de la Junta de Personal Docente e Investigador de la Universidad, tal y como previene el artículo 40.1.b) del TREBEP, señalándose en la parte previa a la parte dispositiva que se *“ha procedido a recabar”*.

Para tratar de la amortización llevada a cabo, la Junta de Personal Docente e Investigador de la URJC se reunió de forma extraordinaria el 17 de abril de 2015, emitiendo un escrito de fecha 21 de abril de 2015 (**ANEXO VI**), que fue remitido al día siguiente por el Presidente de dicho órgano al Vicerrector de Profesorado e Investigación. En este escrito se hace referencia a que la Universidad no les había consultado hasta después de haberse aprobado dicha amortización, con lo que nos debemos preguntar: ¿para qué se consulta a los representantes de los trabajadores sobre una amortización si ya se ha adoptado la correspondiente decisión?

A diferencia de lo ocurrido en este caso, la Universidad Politécnica de Madrid llevó a cabo una amortización importante de plazas, pero esta supresión se hizo sobre la base de una RPT aprobada, y todo el procedimiento amortizador estuvo presidido por la negociación colectiva, en donde antes de aprobarse hubo múltiples reuniones entre los representantes de los trabajadores y el equipo

rectoral, barajándose todo tipo de opciones alternativas a la amortización. Este proceso se ha visto reflejado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativa, Sección 3ª (recurso núm. 776/2015), de 30 de octubre de 2015.

No hay que olvidar que la omisión de la negociación colectiva en un proceso amortizador conlleva la nulidad de pleno derecho de todo lo actuado al considerarse una omisión esencial del procedimiento administrativo (artículo 47.1.e) de la LPAC).

4.4.5.3. Omisión de las propuestas de amortización de las plazas por parte de los Departamentos universitarios

A este respecto, el artículo 68.e) de los Estatutos de la Universidad, señala que corresponde al Consejo de Departamento, aprobar y elevar al Consejo de Gobierno la propuesta de creación, modificación o amortización de dotaciones para personal docente e investigador y de puestos de trabajo de las Escalas Técnicas del Personal de Administración y Servicios.

Los Departamentos universitarios son los órganos encargados de analizar en primer lugar las necesidades docentes y la programación para cada curso académico, y por ello, son los que deben realizar dichas propuestas aprobándolas en sus respectivos Consejos de Departamento. Ninguno de dichos órganos aprobó ninguna propuesta de amortización de las plazas de TEU

interinos que estaban adscritos a los mismos, incumpléndose dicho trámite preceptivo²⁰⁹.

En relación con este trámite, adquiere especial relevancia la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, (recurso núm. 6147/1998), de 9 de febrero de 1999, que fijó como doctrina que los informes emitidos por los Consejos de Departamento en relación a la creación de plazas deben considerarse preceptivos.

Este trámite que podría haberse considerado el inicio del procedimiento de amortización de las plazas tiene una naturaleza esencial, por lo que su omisión, determina la anulación del procedimiento administrativo, y así lo ha declarado la jurisprudencia (STS de 7 de febrero de 2000, recurso núm. 3170/1994). Mucho más contundente aún se expresa la STS de 6 de marzo de 1989, que justificaba la máxima sanción para el acto dictado prescindiendo del informe preceptivo con las siguientes consideraciones:

- Que la omisión del informe no es convalidable ni subsanable.

- Que tampoco cabe admitir un acto tácito de apreciación de la legalidad de los acuerdos adoptados por la intervención del Secretario a lo largo del expediente.

²⁰⁹ GALLARDO CASTILLO, M.^a J., *Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común. Comentario sistemática a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre*. Madrid: Tecnos, 2010, p. 415. Dicha autora señala que "en función del carácter obligatorio o no de solicitar el informe, éstos se clasifican en preceptivos y facultativos. Los primeros aparecen configurados como un trámite más del procedimiento y constituyen un actividad, con las matizaciones que imponen la lectura de la Jurisprudencia, de cumplimiento obligatorio por parte de la Administración actuante, por lo que su omisión puede acarrear -aunque no necesariamente- la nulidad de actuaciones y la retroacción del expediente al momento de comisión de la omisión."

- Que es un presupuesto formal establecido por una norma post-constitucional y que ha de ser valorado como requisito esencial.
- Que "esa infracción formal cometida ha sustraído elementos de juicio necesarios para una valoración justa y acertada de la solución adoptada por la Administración, dado que la finalidad del informe es ilustrar al órgano decisor", siendo ésta "la importante función en orden a propiciar la legalidad".
- En consecuencia, en tales casos, invalidar el procedimiento administrativo a partir de dicha omisión, no se opone a la racionalidad jurídica y a la realidad social en que se debe mover el Ordenamiento Jurídico.

Por consiguiente, la omisión de este trámite conlleva la declaración de nulidad de pleno derecho del acuerdo amortizador por haberse prescindido de un trámite esencial del procedimiento (artículo 47.1.e) de la LPAC).

4.4.5.4. Omisión del trámite de audiencia

La Universidad no solamente no notificó la iniciación del procedimiento de amortización a los profesores afectados por el Acuerdo, porque sencillamente no dictó acuerdo alguno, sino que tampoco les dio la posibilidad de alegar nada en el trámite de audiencia²¹⁰ que debió haber realizado, para que antes de acordar

²¹⁰ GAMERO CASADO, E. y FERNÁNDEZ RAMOS, S., *Manual Básico de... óp. cit.*, p. 388. Para estos autores, "la unidad administrativa responsable de la instrucción del procedimiento debe notificar personalmente a todos los interesados en el mismo que el expediente queda a su disposición -"se pone de manifiesto". Esto significa que los interesados pueden ejercitar dos

el mismo, los afectados pudieran argumentar aquello que creyeran oportuno, y en el presente caso, había muchas cosas que se podían haber puesto de manifiesto.

El entonces vigente artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, establecía que una vez instruidos los procedimientos, e inmediatamente antes de redactar la propuesta de resolución, se pondrá de manifiesto el mismo a los interesados o a sus representantes para que puedan presentar las alegaciones y documentos que estimen pertinentes.

Hemos de recordar que el trámite de audiencia es más que un trámite en el procedimiento administrativo: es, por excelencia, el paradigma del derecho de ser oído que asiste al interesado antes de que sea dictada por la Administración la resolución que le afecta. Posiblemente por ello haya sido el único de todos los que componen el procedimiento que ha sido merecedor de consideración en la propia Constitución Española (art. 105.c), y también por eso, pueda afirmarse de él que es un trámite esencial por cuanto supone trasladar al particular la posibilidad de realizar alegaciones, contando para ello con todos los elementos de juicio obtenidos a lo largo del procedimiento (STS de 24 de enero de 1989). De ahí sus dos genuinas finalidades, tanto la que puede enunciarse de forma negativa: que no se produzca indefensión; como la que puede formularse de forma positiva: que se tenga en cuenta los razonamientos y pretensiones del

facultades: primero, pueden examinar por sí mismos -o mediante representante- el contenido del expediente; y, segundo, a la vista de ese examen, pueden alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes."

interesado al dictar el acto que expresa de la voluntad del órgano administrativo (SSTS de 28 de septiembre de 1990 y de 28 de junio de 2002).

Por ello, como es bien sabido, el trámite de audiencia, necesariamente, ha de constar de dos partes: Una primera, que consiste en el examen del expediente para que el interesado pueda realizar una defensa eficaz de sus intereses; y una segunda, en que el interesado puede alegar y presentar los documentos, justificaciones y demás elementos probatorios que estimen procedentes. En palabras del Alto Tribunal (STS de 20 de enero de 1987), la audiencia implica necesariamente: “a) la puesta de manifiesto del expediente al interesado; b) el derecho a presentar documentos y justificaciones; y c) la formulación de alegaciones. (...) La puesta de manifiesto equivale a que el interesado pueda tomar conocimiento del contenido total del expediente, es decir, no sólo de aquellos que han ido tomando conocimiento a través de los actos de comunicación entre la Administración y él, sino también todo lo demás que, hasta entonces, permaneció oculto a su saber. De ahí que tal puesta de manifiesto comporte el posible derecho al conocimiento de la actuación, afecte directamente al derecho de la defensa y su negativa pueda colocar en una situación de indefensión proscrita por el Ordenamiento”.

Según la Sentencia del 17 de enero de 1992, tras la aprobación de la Constitución la audiencia procede en todo expediente aunque no lo prevea entre sus trámites. En este sentido la STS de 1 de abril de 1981, establece que: “el trámite de audiencia, hay que considerarlo, sin discusión, como trascendente, por representar una garantía, tanto para la Administración, como para los

particulares, un trámite fundamental y esencial, en cuanto que obedece a un principio de derecho, mantenedor de la exigencia de que nadie puede ser condenado o menoscabado en sus derechos, sin ser previamente oído.”

Por su parte, el fallo de 21 de octubre de 1991, considera que no cabe prescindir de este trámite so pretexto de los principios de eficacia y celeridad.

Éste trámite esencial conlleva que su ausencia o la practica defectuosa del trámite que comporte indefensión material determinada, según jurisprudencia constante (por ejemplo, SSTS de 12 de enero y 12 de marzo de 1998, 3 y 12 de diciembre de 2001, 16 de enero de 2002 y 14 de diciembre de 2006), la anulabilidad del acto definitivo del procedimiento, y en ocasiones, su nulidad de pleno derecho (artículo 47.1.e) de la LPAC) por equipararse a los que prescinden totalmente del procedimiento establecido (así, en procedimientos sancionadores o restrictivos de derechos, según jurisprudencia unánime, por ejemplo, STS de 23 de octubre de 1998...). Nadie discute que una amortización de plazas restringe derechos de los amortizados, que de forma voluntaria no se hubieran marchado de las mismas.

Desde luego el trámite no podía haber sido omitido, porque hay hechos que se podían haber puesto de manifiesto por los afectados que eran desconocidos por la Universidad, tales como las negociaciones llevadas a cabo por la "Plataforma de Profesores Titulares de Escuela Universitaria interinos" con el Ministerio de Educación y Cultura para preservar los derechos de este colectivo y establecer un procedimiento de consolidación de dichos empleos.

4.4.5.5. Falta de legitimación del Vicerrector proponente del Acuerdo

El Vicerrector²¹¹ de Profesorado e Investigación de la URJC, carecía de legitimación para proponer al Consejo de Gobierno de la misma el Acuerdo de Amortización, y esto por las siguientes razones:

A) No tenía competencias delegadas

Los Estatutos de la Universidad, establecen en el artículo 82.1 que *“Los Vicerrectores son los responsables de las áreas universitarias que el Rector les atribuya, cuya dirección y coordinación inmediata ostentan por delegación del Rector y bajo su supervisión.”*

Durante todo el mandato del Rector (2013-2017) en que se llevó a cabo esta amortización de plazas, no se delegó ninguna competencia a los Vicerrectores, y prueba de ello, es que no existe ningún acuerdo rectoral de delegación de competencias publicado en el Boletín Oficial correspondiente, como viene

²¹¹ MARTÍNEZ, R., "Los Vicerrectores: ¿robando plano o figurantes?. En *Usos y abusos del Derecho Universitario. Homenaje a Juan Manuel del Valle*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2016, p. 45. En relación con este órgano de gobierno, este autor dice: "¿Qué es un Vicerrector? Según la vigente normativa es un órgano de gobierno unipersonal de la universidad, que puede nombrar el Rector y que es miembro nato del Consejo de Gobierno. Para la RAE es la "persona que hace o está facultada para hacer las veces de rector". El diccionario María Moliner ajusta un poco más y habla de la "persona que, en ciertos casos o para ciertos asuntos, suple al rector". Eso y no otra cosa son. Un mero suplente, un delegado del rector."

obligado por Ley²¹². Además, en todos los actos administrativos que se dictaran por dicho órgano, debería figurar de forma expresa si se actúa por delegación, la resolución que autoriza dicha delegación y en dónde está publicada.

En este sentido, el artículo 13, apartados 3 y 4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, vigente en aquel momento, establecía que las delegaciones de competencias y su revocación deberán publicarse en el Boletín Oficial del Estado, en el de la Comunidad Autónoma o en el de la Provincia, según la Administración a que perteneciera el órgano delegante, y el ámbito territorial de competencia de éste. Las resoluciones administrativas que se adopten por delegación indicarán expresamente esta circunstancia y se considerarán dictadas por el órgano delegante.

En idénticos términos se pronuncian los apartados 3 y 4 del artículo 9, de la vigente Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público²¹³. Además, la propuesta elevada al Consejo de Gobierno no podría ser convalidable por el mismo, dado que tal y como señalaba el artículo 67 de la Ley 30/1992, para que la misma se pudiera llevar a cabo, ésta debería producirse por el órgano superior jerárquico, y el Consejo de Gobierno no es el superior jerárquico del Vicerrector. De estos argumentos se infiere que la propuesta de amortización elevada al máximo órgano de gobierno de la Universidad estaba viciada de raíz, al carecer el Vicerrector de competencias para llevarla a cabo.

²¹² Un ejemplo de publicación de delegación de competencias lo tenemos en el Decreto Rectoral 26/2013, de 29 de julio, de establecimiento de los Vicerrectorados de la Universidad Complutense de Madrid, de delegación de competencias y de diversas cuestiones de índole organizativo (BOCM núm. 188, de 9 de agosto de 2013).

²¹³ BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2015.

B) El nombramiento como Profesor Titular de Universidad por el que había accedido a ser Vicerrector había sido anulado con anterioridad a elevar la propuesta de amortización

El entonces Vicerrector de Profesorado e Investigación de la URJC, don Luis Miguel Doncel Pedrera, había sido nombrado para dicho cargo al ser profesor titular de Universidad, pero dicho nombramiento fue recurrido en la jurisdicción contencioso-administrativa por la Abogacía del Estado al considerar que dicha resolución había infringido la norma de carácter básico contenida en el artículo 23.Uno.2 de la Ley 2/2012, de Presupuestos del Estado para 2012, así como el artículo 3 del Real Decreto-Ley 20/2011, toda vez que dicho nombramiento habría infringido la prohibición establecida para el ejercicio 2012, sin respetar el límite máximo del 10 % de tasa de reposición que establecían dichas normas (se había superado en un 2.400 %).

La Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 14 de noviembre de 2014 (recurso núm. 547/2013), anuló el nombramiento de Profesor Titular de Universidad, con lo que, a partir de ese momento, dicha persona carecía del soporte funcional para poder ser Vicerrector. Hay que recordar que la propuesta de amortización de las plazas de TEU interinos lleva fecha de 27 de marzo de 2015, y, por tanto, varios meses después de dicha anulación.

Dicha Sentencia fue recurrida tanto por la Universidad como por el afectado en casación, dictando la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, la Sentencia de 23 de febrero de 2016 (recurso núm. 198/2015), en la que se desestimaron los recursos interpuestos, confirmando la sentencia de instancia.

Poco tiempo después, el Rector dictó la resolución de 18 de abril de 2016, en la que, en ejecución de sentencia, declaraba la anulación de la Resolución de 20 de marzo de 2013, por la que se nombraba Profesor Titular de Universidad a don Luis Miguel Doncel Pedrera²¹⁴. En el punto segundo de dicha resolución se dice "Que la anulación del citado nombramiento debe retrotraerse al momento de la toma de posesión como Profesor Titular de Universidad del citado profesor, permaneciendo a partir de esa fecha en la situación y categoría laboral que le vinculaba a la Universidad Rey Juan Carlos el día anterior a la toma de posesión con los efectos económicos y administrativos que procedan."

Posteriormente, el Rector de la URJC, volvió a sacar a concurso esta y otras plazas anuladas por el Tribunal Supremo, readjudicándoselas a las mismas personas²¹⁵, pero como es obvio, la falta de legitimación que se había cuestionado judicialmente ya se había producido.

²¹⁴ BOE núm. 99, de 25 de abril.

²¹⁵ SÁNCHEZ CABALLERO, D., "La Universidad Rey Juan Carlos saca a concurso plazas anuladas por el Supremo y las readjudica a las mismas personas". En *eldiario.es* [en prensa], de 24 de mayo de 2016. Disponible en: http://www.eldiario.es/sociedad/Supremo-Rey-Juan-Carlos-universidad_0_517248510.html [Última fecha de consulta: 20/03/2017].

4.4.5.6. Omisión de notificación formal del Acuerdo

El acuerdo de amortización no fue notificado en forma a los profesores afectados, remitiéndoles el Vicerrector de Profesorado e Investigador un correo electrónico el día 10 de abril de 2015 en el que les remitía en un archivo adjunto la propuesta de la amortización que había sido aprobada.

Para que este defecto procedimental no fuera invalidante, el Rector dictó la Resolución de 24 de junio de 2015, de ejecución del acuerdo referido, en la que se recordaba la parte esencial del acuerdo amortizador, y ya se recogían las prescripciones exigidas en el entonces vigente artículo 58 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. Dichas resoluciones fueron notificadas a través de burofax para dar fehaciencia al contenido y a la fecha de recepción.

4.4.6. El Acuerdo pudo haber incurrido en desviación de poder

La desviación de poder²¹⁶ es uno de los vicios en los que pueden incurrir los actos administrativos, y se produce cuando un órgano de la Administración Pública ejerce sus competencias o potestades públicas para fines u objetivos distintos de los que sirvieron de supuesto para otorgarle esa potestad, pero amparándose en la legalidad formal del acto. En palabras del artículo 70.2, párrafo segundo de la LRJCA, la desviación de poder es "*el ejercicio de*

²¹⁶ CHINCHILLA MARÍN, C., *La desviación de poder*, 2ª edición. Madrid: Civitas, 1999, p. 58. Según esta autora, "los elementos conceptuales de la definición normativa de desviación de poder vienen ser los siguientes: 1.º La desviación de poder presupone el ejercicio de potestades, 2.º Esas potestades son potestades administrativas, 3.º Lo que define a la desviación de poder como vicio de la actuación administrativa es el apartamiento del fin que la justifica."

potestades administrativas para fines distintos de los fijados por el ordenamiento jurídico."

En principio, la desviación de poder se incluye dentro de los vicios de anulabilidad de los actos administrativos (artículo 48 de la LPAC), aunque cuando ésta es de especial trascendencia por la gravedad de sus consecuencias, por el desacierto en las formas en que se produce o por la ilícita motivación personal del titular del órgano que la comete, puede dar lugar a la comisión de un delito de prevaricación de dicho titular del órgano administrativo que incurre en ella.

Los requisitos que deben concurrir para apreciar desviación de poder han sido analizados por la jurisprudencia de nuestro Alto Tribunal, así la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de 22 de mayo de 2015 (recurso núm. 2377/2013), en su Fundamento de Derecho Cuarto señala que: "Esta Sala -así sentencias de 19 de septiembre de 1992 y 20 de noviembre de 1998 -, "ha precisado los requisitos que deban concurrir para la apreciación del vicio de desviación de poder: 1) Es necesario un acto aparentemente ajustado a la legalidad, pero que en el fondo persiga un fin distinto al interés público querido por el legislador; 2) Se presume que la Administración ejerce sus potestades conforme a Derecho; y 3) No puede exigirse, por razón de su propia naturaleza, una prueba plena sobre la existencia de la desviación de poder, que tampoco puede fundarse su apreciación en meras presunciones o conjeturas, siendo necesario acreditar la concurrencia de hechos o elementos suficientes para formar en el Tribunal la convicción de que la Administración acomodó su

actuación a la legalidad, pero con finalidad distinta de la pretendida por la norma aplicable".

Siguiendo el contenido de dicha doctrina jurisprudencial, podemos afirmar que en el acuerdo amortizador se las plazas de TEU interinos se dan los tres requisitos necesarios para que se produzca desviación de poder. A continuación, vamos a analizarlos:

El primer requisito es que *“Es necesario un acto aparentemente ajustado a la legalidad, pero que en el fondo persiga un fin distinto al interés público querido por el Legislador”*.

El acto que aparenta ajustarse a la legalidad es el Acuerdo de Amortización de 27 de marzo de 2015, que fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad. Aparentemente dicho acto se dictó para eliminar plazas de un Cuerpo ya extinguido o que las plazas que ocupaban de forma interina los TEU ya no se podría cubrir (esta es la motivación en la que se basa el Acuerdo).

Estas afirmaciones que motivaron la amortización no se ajustan a la realidad, ya que el fin de la misma no ha sido ni más ni menos aprovechar un acuerdo -sin haber seguido procedimiento previo alguno- en el que, como se ha evidenciado con posterioridad, ha servido para depurar a algunos profesores de la docencia, al no aceptar las recolocaciones en figuras docentes (Profesores Visitantes, por ejemplo) no ajustadas a la legalidad.

Viene al caso, hacer referencia que, a dos de los profesores afectados se les ha mantenido como TEU interinos con posterioridad a los efectos de la amortización; a trece profesores se les ha nombrado como Profesores Titulares de Universidad interinos, cuando esta posibilidad no fue ofrecida a todos los amortizados y no tenían las acreditaciones correspondientes; a ocho se les ha contratado como Profesores Visitantes cuando esta transformación constituye un claro fraude de ley; a uno se le ha contratado como Ayudante después de llevar más de veinte años como docente en otro claro fraude de ley.

Con estos casos se evidencia que con este acuerdo se había consiguiendo un fin distinto al interés público querido por el Legislador, así que sí se da uno de los presupuestos de la desviación de poder.

El Segundo requisito es que *“Se presume que la Administración ejerce sus potestades conforme a Derecho”*.

La Universidad ha tratado de dar la apariencia de que el Acuerdo de amortización de las plazas de TEU interinas se había hecho cumpliendo con todos los requisitos exigidos para llevar a cabo la misma, cuando esto dista mucho de ser cierto. Ya hemos demostrado que de forma global y sin motivación ajustada a Derecho ha ejecutado una amortización sin tener una RPT de PDI que le venía impuesta por los Estatutos desde hace trece años, que no ha cumplido con procedimiento administrativo previo, que se han obviado derechos adquiridos reconocidos a algunos de los afectados en los Estatutos tal como el permanecer en dicha categoría docente hasta que tuvieran los requisitos exigidos por la Ley

para pasar a otra categoría docente estable, se han omitido las propuestas de amortización de los Departamentos en donde estaban las plazas afectadas, se han obviado derechos adquiridos de algunos afectados como es el caso de nuestro representado que tenía la plaza convocada por la propia Universidad, etc.

El tercer requisito es que *“No puede exigirse, por razón de su propia naturaleza, una prueba plena sobre la existencia de la desviación de poder, que tampoco puede fundarse su apreciación en meras presunciones o conjeturas, siendo necesario acreditar la concurrencia de hechos o elementos suficientes para formar en el Tribunal la convicción de que la Administración acomodó su actuación a la legalidad, pero con finalidad distinta de la pretendida por la norma aplicable.”*

Es obvio, que no puede haber una prueba plena de una desviación de poder y por ello es tan difícil que se aprecie por los tribunales, pero todos los argumentos dados, son muestras más que "indiciarias" para poder apreciar dicha desviación de poder.

La prueba de que esta amortización fue una excusa para eliminar de la docencia a algunos profesores, es que en la actualidad hay tres de los veintinueve profesores que ya no siguen como docentes pese a querer hacerlo, y la docencia que tenían asignada que era mucha, ha sido cubierta por otros docentes que han sido incorporados en las áreas a las que pertenecían. En este sentido la doctrina

que ha estudiado en profundidad esta causa de invalidez²¹⁷, encuadra este tipo de conductas dentro de la denominada "desviación hacia fines ajenos al interés general", en donde se encuadrarían todos aquellos supuestos en los que la Administración ejerce el poder orientándolo a la búsqueda de intereses absolutamente extraños e incluso contrarios al interés general. Esto es, son actuaciones administrativas impulsadas por móviles personales, como puede ser el interés privado, los deseos de venganza, las preferencias políticas, etc. Como ejemplo, de esto se puede citar la STS de 31 de marzo de 1987 (recurso núm. 1608), en el que se apreció desviación de poder en una resolución del subsecretario del Ministerio de Educación y Ciencia por la que se cesaba al director del INBAD por que había indicios de un posible delito. En el contencioso pudo demostrarse que se había falseado la realidad.

²¹⁷ CHINCHILLA MARÍN, C., *La desviación de...*, óp. cit., pp. 141-142.

CAPÍTULO 5. ALTERNATIVAS RECOLOCATIVAS OFRECIDAS A LOS TEU INTERINOS AMORTIZADOS

5.1. LA RECOLOCACIÓN COMO PROFESOR DE LA URJC

5.1.1. Alternativas docentes ofrecidas en el Acuerdo de Amortización

Una de las alternativas relocalativas recogidas en el Acuerdo de Amortización de 27 de marzo de 2015, era que los profesores afectados pudieran transformarse en alguna de las figuras docentes establecidas en el artículo 48 de la LOU²¹⁸, y así se señalaba en el punto segundo del mismo.

Dicho precepto no dejaba opción alguna a los profesores amortizados que quisieran seguir en el ámbito docente, ya que todos los que quisieran seguir como profesores tenían ("deberán") que solicitar al Vicerrector del Profesorado e Investigación de la Universidad, antes del 1 de mayo de 2015, su pase a alguna de las categorías docentes ofrecidas en el artículo 48 de la LOU, siempre y cuando dicha incorporación respeta la "legalidad vigente".

²¹⁸ El artículo 48.2 de la LOU, que trata de las categorías docentes a las que se podían acoger los profesores señala que: "2. *Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesores 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 e la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en sus normas de desarrollo.*"

En el momento en que se adoptó el acuerdo de amortización, ninguno de los profesores afectados reunía los requisitos exigidos en la legislación universitaria para poder pasar a alguna de las categorías docentes establecidas en dicho precepto, lo que, salvo trasgresión consciente de la legalidad, era imposible seguir siendo docente.

Prueba de esto, es que, en el supuesto periodo de opción por alguna de estas plazas, tan sólo tres de los profesores afectados tenían el título de doctor, y ninguno de ellos, solicitó pasar a las categorías docentes que les permitía dicho precepto, esto es, Profesor Ayudante Doctor o Profesor Contratado Doctor. Entre otras razones, es más que probable que ninguno de estos profesores optara por el pase a ninguna de dichas categorías docentes al carecer de las acreditaciones oportunas para poder acceder a cada una de ellas.

Descartadas dichas opciones, las posibilidades de seguir siendo docente se reducían a pasar a ser Profesor Visitante, Profesor Asociado o Ayudante, en donde no se exigía tener el grado de doctor ni acreditación alguna. Ninguno de los afectados optó por ser Profesor Asociado, al no dedicarse profesionalmente ninguno de los amortizados a actividades profesionales fuera del ámbito académico, tal y como exige el artículo 53 de la LOU²¹⁹.

²¹⁹ El artículo 53 de la LOU, establece que: *"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 periodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario."*

Descartadas las contrataciones referidas, quedaban tan sólo las opciones de pasar a ser Profesor Visitante o a Ayudante, y claramente ninguna de ellas encajaba en las trayectorias y situaciones profesionales de los profesores afectados. No obstante, algunos profesores terminaron suscribiendo alguno de estos contratos, con las graves consecuencias que se pueden derivar de dichas decisiones para las partes intervinientes.

En el momento en que se produjo la amortización, de los 29 profesores afectados, hubo ocho (3 procedente del CRC y 5 que no tenían dicha procedencia) que pasaron a ser Profesores Visitantes, y uno pasó que pasó a ser Ayudante. Hay que recordar que después de la aprobación de este Acuerdo y de que transcurriera el plazo dado, el Rector dictó una resolución de fecha 24 de junio de 2015, en la que daba nuevamente un plazo de 10 días para optar a alguna de las categorías docentes reseñadas, pero como también hemos referido, solo se dejaba optar por la figura de Profesor Visitante.

El profesor que aceptó pasar a Ayudante había interpuesto previamente un recurso de reposición contra la referida resolución, aduciendo que, en la resolución de junio de 2015, no se le había ofrecido dicha posibilidad contractual pese a ser una de las recogidas en el artículo 48 de la LOU. Pocos días antes de la celebración de la vista del procedimiento judicial que había interpuesto contra el acuerdo de amortización, el Rector de la URJC, le estimó el recurso de reposición, pasándole a dicha categoría docente.

A continuación, vamos a demostrar cómo ninguno de los profesores amortizados podían acogerse a ninguna de las figuras docentes ofrecidas del artículo 48 de la LOU, salvo que incurrieran en un claro supuesto de ilegalidad, que era precisamente, lo que trataba de evitar el propio acuerdo cuando hacía referencia a que la incorporación deberá respetar en cualquier supuesto la legalidad vigente.

Profesor Visitante

El marco jurídico de la figura de Profesor Visitante se encuentra en el artículo 54 de la LOU, el cual establece las características que deben darse para que alguien pueda suscribir dicho contrato. De dicho precepto se extraen las siguientes características:

El contrato se podrá celebrar con profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras Universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros.

La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes o investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de los indicados profesores a la Universidad.

El contrato será de carácter temporal con la duración que se acuerde entre las partes y dedicación a tiempo parcial o completo.

En el caso a estudio, hay que tener en cuenta que dicho precepto legal, hay que completarlo con lo establecido en el artículo 10 del Decreto 153/2002, de 12 de septiembre, sobre el régimen del personal docente e investigador contratado por las Universidades públicas de Madrid y su régimen retributivo²²⁰; con el artículo 120 de los Estatutos de la Universidad, y con el artículo 10.6 del Primer Convenio Colectivo de Personal Docente e Investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid²²¹

De la lectura del artículo 11.5 de dicho Convenio se evidencia la precariedad temporal de dicho contrato, al señalar que *“La duración máxima del contrato de Profesor Visitante será de un año ampliable a dos en los supuestos razonados y previa audiencia de la representación de los trabajadores”*. Sin perjuicio de que ninguno de los profesores amortizados cumplía con los requisitos exigidos en el artículo 54 de la LOU, el contrato a suscribir era de mayor precariedad temporal que el haber seguido como TEU interinos.

Del contenido de la normativa referida, queda claro, que ningún profesor TEU interino podía pasar a ser Profesor Visitante, salvo que incurrieran en ilegalidad manifiesta, ya que todos venían prestando servicios en la URJC desde al menos, el año 2007, fecha en que se aprobó la LOMLOU, y 13 de ellos, desde que se integró el CRC en la URJC en el año 1998, con lo que se incumplía la primera premisa, de que dichos profesores debían proceder de *“otras Universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros.”*

²²⁰ BOCM núm. 223, de 19 de septiembre.

²²¹ BOCM, núm. 164, de 12 de julio.

Hay que recordar, que el Rector de la Universidad, hizo un ofrecimiento expreso en su resolución de 24 de junio de 2015, para que aquellos que no hubieran solicitado antes del 1 de mayo de 2015 el pase a alguna de las categorías docentes recogidas en el artículo 48 de la LOU, solicitaran el pase a la categoría de profesor visitante, adjuntando a tal efecto, un modelo-solicitud a dicha resolución. El tema es muy grave, ya que el Rector que es la máxima autoridad académica de la Universidad, estaba alentando a los profesores a pasarse a una categoría docente, siendo sabedor que los mismos no reunían los requisitos para ello.

La jurisprudencia ya se ha pronunciado en numerosas ocasiones sobre las transformaciones contractuales a esta figura docente, sancionando las mismas como fraude de ley, con las graves consecuencias que se derivan de su declaración. Por todas, podemos reseñar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social de 13 de abril de 2012 (recurso núm. 3035/2011), que dice en su Fundamento de Derecho Tercero, lo siguiente: “Respecto del contrato suscrito con efectos del día 22 de septiembre de 2010, como profesor visitante, una vez extinguido su contrato como profesor colaborador, extinción que se recalca que lo fue por cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria aplicable, se podría entender que lo fue en fraude de ley, ya que este tipo de contrato, tal como bien expresa el recurrente en su escrito de recurso, está pensado para profesores e investigadores de otras universidades, condición que no tiene al provenir precisamente de la propia Universidad Pompeu Fabra,...”

Como señala la doctrina, sí puede plantearse algún conflicto en el caso de que el Profesor Visitante no sea, en realidad, un profesor o investigador externo. De modo que, si una universidad contrata a un Profesor Visitante sin cumplir los requisitos del artículo 54 de la LOU, *"se tratará de una contratación fraudulenta que comportará no tanto la nulidad del contrato (que afecta a cuestiones de capacidad) sino la conversión del mismo en un contrato de trabajo indefinido no fijo (al tratarse de un requisito que no se cumple)"*²²².

Durante estos últimos años, esta Universidad se ha distinguido por la contratación exorbitante de profesores visitantes sin que la gran mayoría de los mismos cumpliera con los requisitos exigidos en las normas, manteniéndolos en dicho contrato de forma consecutiva durante años, en un claro supuesto de fraude de ley. Dicha figura debe de ser excepcional en cualquier universidad española, y sin embargo, en los Presupuestos generales de la Universidad para el año 2017, están presupuestadas 315 contratos de profesores visitantes. Los medios de comunicación se han hecho eco de las ilegalidades cometidas por la URJC en este tipo de contrato²²³.

²²² GONZÁLEZ ORTEGA, S., "Modalidades contractuales y categorías profesionales en el ámbito del SUE y el SECTI". En *Disquisiciones jurídicas sobre el ámbito universitario. Actas del "XIII Curso de Régimen Jurídico Universitario" y del Curso "El Régimen Jurídico del Personal del SUE y del SECTI: a estudio"*. Madrid: Aranzadi, 2016, p. 148.

²²³ SÁNCHEZ CABALLERO, D., "La Universidad Rey Juan Carlos admite irregularidades en la contratación de un profesor visitante". En *eldiario.es* [en prensa], de 10 de junio de 2017. Disponible en: http://www.eldiario.es/sociedad/Universidad-Rey-Juan-Carlos-visitante_0_524248341.html [Última fecha de consulta: 09/03/2017].

Ayudante

El artículo 49 de la LOU, trata de los Ayudantes –ni siquiera se les considera profesores-, dejando muy claro, cual es la finalidad de este tipo de contrato, que no es otro que el de “*completar la formación docente e investigadora*”, lo que difícilmente encaja en los profesores que llevaban años de docentes, y en donde algunos de los profesores ya tenían el grado de doctor. Como bien señala la doctrina, para ser contratado como ayudante se exige que el candidato esté admitido o en condiciones de serlo en los estudios de doctorado, no siendo necesario, desde luego , que haya superado el programa como, a veces se exige en la convocatoria de becas²²⁴.

Como señala algún autor²²⁵, "la figura de Ayudante es la puerta de entrada en la universidad, un submundo dentro de un mundo complejo, donde no siempre es fácil distinguir al Sr. Smith del oráculo."

El resto de disposiciones relativas a este tipo de contrato dentro del ámbito de la Comunidad de Madrid, no alteran en nada el contenido de dicha norma, y tan solo confirman y complementan su contenido. En concreto, el artículo 5 del Decreto autonómico 153/2002, de 12 de septiembre; el artículo 114 de los Estatutos de la Universidad, y el artículo 10.1 del Convenio Colectivo de PDI de la Universidades Públicas de Madrid, tratan del ayudante.

²²⁴ GONZÁLEZ ORTEGA, S., "Modalidades contractuales...", *óp. cit.*, p. 136.

²²⁵ GALÁN, A., "Matrix, crearás lo increíble: el ayudante". En *Usos y abusos del Derecho Universitario. Homenaje a Juan Manuel del Valle*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2016, p. 93.

Además, la duración del contrato de Ayudante está limitada en el tiempo. El artículo 11.2 del Convenio Colectivo, señala que: *"La duración del contrato de Ayudante y Profesor Ayudante Doctor será de cuatro años de prestación de servicios efectivos y la retribución no superará cuatro años en cada figura. La duración mínima del contrato será de 2 años prorrogable por otros 2 siempre que no exista informe motivado en contra. Además, las situaciones de suspensión no retribuidas por la propia Universidad y no certificadas en la normativa laboral vigente, no excederá de 2 años."*

Por tanto, era obvio, que ninguno de los profesores afectados por la amortización podía haber pasado a ser ayudante, salvo incurrir flagrantemente en fraude de ley.

5.1.2. Alternativa docente no ofrecida en el Acuerdo de Amortización

Con independencia de las fórmulas recolocativas analizadas, la Universidad con una falta absoluta de transparencia, abrió otra vía recolocativa distinta a la ofrecida en el punto segundo del Acuerdo de amortización, para que algunos afectados siguieran como docentes. Con independencia de la más que probable ilegalidad de dichas recolocaciones, se creó una situación de desigualdad en relación con el resto de afectados, que desconocían dicho ofrecimiento.

¿Cuál fue esta nueva vía recolocativa y cómo se articuló? La nueva vía recolocativa consistía en que todos aquellos docentes afectados por la

amortización se les nombraría como Profesores Titulares de Universidad interinos, siempre que antes del inicio del Curso Académico 2015/2016, hubieran obtenido el grado de doctor. Como antes hemos referido, a fecha 1 de mayo de 2015, tan sólo 3 profesores tenían dicho nivel académico, así que, el rectorado prestó toda la ayuda posible a este grupo de profesores para que, al inicio de dicho curso académico, estuvieran nombrados en dicha categoría funcional.

La ayuda institucional para conseguir este objetivo fue importante, ya que no solo se les agilizó la tramitación de la documentación, sino que hasta el propio Rector presidió o fue miembro de alguno de los tribunales, y la gran mayoría de sus miembros lo conformaban profesores que no pertenecían a las áreas de conocimiento de los doctorandos.

Consultada la base de datos TESEO del Ministerio de Educación y Cultura, los datos desagregados por la procedencia de dichos profesores y situaciones serían los siguientes:

Profesores procedentes del CRC que pasaron a TU interinos (seis)

De estos, 5 profesores leyeron sus tesis doctorales en la URJC en las siguientes fechas: 20 de mayo de 2015, 11 de junio de 2015, 29 de junio de 2015, y 23 de julio de 2015. Una profesora leyó su tesis doctoral en la UCM, el 9 de julio de 2015.

Una profesora había obtenido el grado de doctor en la UCM con fecha 15 de septiembre de 2011.

Profesores no procedentes del CRC que pasaron a TU interinos (siete)

De estos, 6 profesores leyeron sus tesis doctorales en la URJC en las siguientes fechas: 31 de junio de 2015, 8 de julio de 2015, 22 de julio de 2015 (dos de ellos), 23 de julio de 2015 y 28 de julio de 2015.

Una profesora había obtenido el grado de doctor en la Universidad de Santiago de Compostela con fecha 11 de julio de 2011.

Con fecha 15 de enero de 2016, uno de los profesores amortizados que no procedía del CRC, obtuvo el grado de doctor en la URJC, y una vez que desistió de las acciones legales que había emprendido contra la Universidad, fue nombrado en el Curso Académico 2016/2017, Profesor Titular de Universidad interino. Este es un claro ejemplo de actuación arbitraria de la URJC en la recolocación de los profesores afectados.

Por tanto, actualmente existen 14 Profesores Titulares de Universidad interinos recolocados a través de esta vía “no convencional” y no permitida por el ordenamiento jurídico, ya que, para poder ser nombrados en dicha categoría docente, deberían haberse seguido los trámites legales oportunos para poder crear dichas plazas, y haber seguido los procedimientos de selección correspondientes tal como exige la normativa de función pública.

En cualquier caso, todos estos nombramientos han de reputarse no ajustados a Derecho, ya que para poder llevarse a cabo el nombramiento como Profesores Titulares de Universidad interinos, los recolocados no solo debían tener el grado de doctor, sino que además, deberían haber obtenido de forma previa la acreditación nacional expedida por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)²²⁶ para dicha categoría docente, lo que era imposible –al menos para la mayoría de ellos-, al haber obtenido el grado de doctor poco tiempo antes de ser nombrados como tales. A este respecto hay que reseñar que el artículo 57.1 de la LOU exige la previa obtención de la acreditación de carácter nacional para poder acceder al mismo.

Tal y como señalamos cuando analizamos la figura del funcionario interino, la normativa de función pública obliga a que los aspirantes a un puesto de funcionario interino tengan los mismos requisitos que se exigen para acceder al cuerpo correspondiente.

En este contexto, tras el criticado Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes

²²⁶ La ANECA es una Fundación estatal cuyo objetivo es la mejora de la calidad del sistema de educación superior mediante la evaluación, certificación y acreditación de enseñanzas, profesorado e instituciones. Promueve la garantía de la calidad del sistema de Educación Superior en España y su mejora continua mediante procesos de orientación, evaluación, certificación y acreditación, contribuyendo a la consolidación del Espacio Europeo de Educación Superior y su rendición de cuentas a la sociedad. Ver, CARRERA GALLISSÀ, E., Análisis del papel de las agencias de evaluación y acreditación. En *Disquisiciones jurídicas sobre el ámbito universitario. Actas del "XIII Curso de Régimen Jurídico Universitario" y del Curso "El Régimen Jurídico del Personal del SUE y del SECTI: a estudio"*. Madrid: Aranzadi, 2016, p. 57.

universitarios²²⁷, que endureció los requisitos de acreditación, un sindicato lo impugnó para cuestionar su artículo 14 por considerar que aludir a un "número mínimo de contribuciones" es una reglamentación genérica que no cuantifica ni objetiva los méritos evaluables o el baremo. Sin embargo, no ha sido entendido así por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de 22 de febrero de 2017 (recurso núm. 1219/2015). Como señala algún insigne Magistrado y estudioso del Derecho²²⁸, la acreditación para el acceso a la condición de Titular o Catedrático puede terminar siendo una ruleta y en caso de que se consiga, las plazas salen con cuentagotas y según criterios oportunistas del equipo de gobierno de cada universidad lo que cada vez más difícil adquirir por méritos propios una plaza en dichas categorías docentes.

En el presente caso, se ha confirmado que, en el momento de nombrar a los profesores como Titulares de Universidad interinos, ninguno de ellos tenía la acreditación de la ANECA para dicha categoría, ya que, para la expedición de la misma, se requiere del transcurso de varios meses tal como señala el artículo 15 del Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo. Hay que recordar, que muchos obtuvieron el grado de doctor a finales del mes de julio de 2015, siendo nombrados como Titulares de Universidad interinos con fecha 1 de septiembre de 2015, lo que evidencia la ilegalidad de dichos nombramientos.

²²⁷ BOE núm. 144, de 17 de junio.

²²⁸ CHAVES GARCÍA, J.R., "El calvario de la acreditación para ser profesor universitario". En *delajusticia.com*, de 27 de abril de 2017. Disponible en: <https://delajusticia.com/2017/04/27/el-calvario-de-la-acreditacion-para-ser-profesor-universitario/> [Última fecha de consulta: 29/04/2017]. Dicho autor señala que "En suma, aquellos buenos profesores que no quieren competir con nadie, que no envidian a nadie pero desean tener medios, ayudas y poder trabajar (muchas veces vinculado a la condición de Titular o Catedrático), y que son recientes doctores con sueños y energías, se encuentran con que, para acreditarse, las exigencias de méritos se convierten en una ruleta, y además si consiguen acreditarse, que las plazas salen con cuentagotas y según criterios oportunistas del equipo de gobierno de cada Universidad."

5.1.3. Consecuencias jurídicas derivadas de estas recolocaciones

De las recolocaciones referidas se pueden derivar una serie de consecuencias jurídicas. Por un lado, estarían las consecuencias vinculadas a la legalidad de los contratos y nombramientos suscritos; y, por otro lado, estarían las responsabilidades de las personas que han sido partes intervinientes en los contratos y en los nombramientos efectuados.

5.1.3.1. En los contratos y nombramientos efectuados

En relación con las consecuencias que se derivan de los contratos suscritos por los TEU interinos amortizados sin tener los requisitos para poder suscribir los mismos, nos encontraríamos con un claro supuesto de fraude de ley. En este sentido la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 7 de octubre de 2015 (recurso núm. 266/2015), dice lo siguiente: “Debiendo tenerse en cuenta asimismo, frente a lo alegado por la recurrente (que insistió en que al haber fraude de ley en la contratación el contrato se presume indefinido), que en todo caso las consecuencias del fraude de ley no son otras que las de la aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir (art. 6.4 del Código Civil), pero siempre que ello no contravenga otra norma que haya de prevalecer sobre la norma que se pretende defraudada, ya que entender lo contrario supondría considerar que la contratación se puede efectuar *contra legem*, lo que resulta vedado a las partes por el artículo 1255 del Código Civil.”

El concepto de fraude de ley aparece contenido en el artículo 6.4 del Código Civil, que establece que *"los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir."*

En relación al fraude de ley se ha considerado en la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Civil, de 21 de diciembre de 2000 (recurso núm. 3293/1995), que "es sinónimo de daño o perjuicio conseguido mediante un medio o mecanismo utilizado a tal fin, valiendo tanto como subterfugio o ardid (...) e implica en el fondo un acto contra legem por eludir las reglas del derecho, pero sin un enfrentamiento frontal, sino al revés, buscando unas aparentes normas de cobertura", de manera que "requiere como elementos esenciales una serie de actos que pese a su apariencia de legalidad, violen el contenido ético de los preceptos en que se amparan ya se tenga o no conciencia de burlar la ley".

Por si la ilegalidad de lo ofrecido no fuera suficiente, hay que señalar que la Universidad ha incumplido con todos los principios constitucionales aplicables al acceso a la Función Pública, ya que suscritos contratos y nombrado funcionarios interinos, sin haber seguido los trámites previos de los procedimientos selectivos exigidos para dichas categorías docentes.

El propio Estatuto de la Universidad recoge trámites administrativos que hay que cumplir de forma previa, como son que deben aprobarse las propuestas de estas

plazas por los Departamentos universitarios, y en la selección de algunas (Ayudante, Asociado), también deben aprobarse las comisiones de selección respectivas²²⁹. Pues todo esto ha sido obviado por la Universidad, lo que añade más argumentos de invalidez a dichas recolocaciones.

Los nombramientos llevados a cabo habrían incurrido, en al menos, dos supuestos de nulidad de pleno derecho, todo ello, sin perjuicio de otras causas de anulabilidad (artículo 48 de la LPAC), al infringirse el ordenamiento jurídico.

El primer supuesto nulidad se habría dado al haberse nombrado a Profesores Titulares de Universidad interinos sin haber cumplido con los elementos esenciales del procedimiento selectivo (por ejemplo: haber sido aprobadas dichas plazas por los Departamentos respectivos), incurriéndose por tanto en el supuesto de nulidad del artículo 47.1.e de la LPAC, que señala que son nulos de pleno derecho los actos "dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido...", en donde se han de incluir tanto los actos dictados "de plano", sin procedimiento alguno, como todos aquellos otros actos dictados en procedimientos que carecen de trámites esenciales (SSTS de 8 de marzo de 1982, 8 de julio de 1985 y 21 de mayo de 1997).²³⁰

El segundo supuesto de nulidad se encuadraría en el artículo 47.1.f) de la LPAC, que establece que son nulos de pleno derecho "los actos expresos o presuntos

²²⁹ El artículo 68.g) de los Estatutos, establece como competencia de los Consejos de Departamento: *"Proponer la convocatoria de las plazas vacantes de los cuerpos docentes universitarios. Proponer a los miembros de las comisiones de selección del personal docente e investigador."*

²³⁰ COSCULLUELA MONTANER, L., *Manual de Derecho... óp. cit.*, p. 369.

contrarios al ordenamiento jurídico por los que se adquieren facultades o derechos cuando se carezca de los requisitos esenciales para su adquisición". En este sentido, un requisito *sine qua non* para poder ser nombrado Profesor Titular de Universidad, es estar en posesión de la acreditación nacional para dicha categoría docente, tal y como establece el artículo 57 de la LOU, que señala que "el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios mencionados en el artículo 56.1 exigirá la previa obtención de una acreditación nacional que, valorando los méritos y competencias de los aspirantes, garantice la calidad en la selección del profesorado funcionario." Por tanto, los nombramientos como Titulares de Universidad interinos sin que los nombrados tengan la acreditación de la ANECA correspondiente, han de reputarse nulos de pleno derecho, e incluso como señalan algunos autores, podría incluso calificarse a dichos actos como "inexistentes"²³¹.

En relación con los requisitos esenciales, la doctrina²³² señala que "...la nulidad no sólo alcanza a las facultades o derechos contrarios o no previstos en el ordenamiento jurídico, sino también a todos los casos en que estando previstos se requiere la concurrencia en el peticionario o destinatario del acto de ciertos requisitos esenciales y éste no los tiene. El carácter de requisito esencial para la adquisición del derecho o facultad supone un concepto jurídico indeterminado que la jurisprudencia deberá interpretar restrictivamente, pues de lo contrario crearía una gran inseguridad jurídica". Sin perjuicio de la determinación en cada

²³¹ FERNÁNDEZ FARRERES, G., *Sistema de Derecho... óp. cit.*, p. 782. Dicho autor señala que "en realidad, si no concurren los requisitos esenciales para que el particular pueda adquirir las facultades o derechos que el acto expreso o presunto reconoce, pudiera llegarse a mantener que estamos ante un acto que no puede existir (aunque formalmente exista). Por eso, en ocasiones se ha llegado a hablar en la doctrina, con el sentido y significado señalado, de acto inexistente."

²³² COSCULLUELA MONTANER, L., *Manual de Derecho... óp. cit.*, p. 370.

caso, de qué es esencial o no, parece claro que la acreditación de la ANECA sí que es un requisito esencial, cuya carencia conlleva la invalidez radical del nombramiento efectuado.

La figura del funcionario nombrado sin tener los requisitos esenciales para el desempeño de su cargo no es nueva en la doctrina²³³, calificando a los mismos como "funcionarios de hecho".

5.1.3.2. En las personas implicadas en estas recolocaciones

La materialización de estas recolocaciones puede conllevar responsabilidades en el orden penal. Por un lado, estaría la responsabilidad penal del Rector que es la persona que, además de ofrecer dichas posibilidades recolocativas, ha firmado los contratos laborales y ha dictado los nombramientos como Profesores Titulares de Universidad interinos; y, por otro lado, estaría la responsabilidad penal de los profesores que suscribieron los contratos que les ofrecieron y han aceptado dichos nombramientos con su toma de posesión. Ambos supuestos, se encuadrarían, respectivamente, en los artículos 405 y 406 del Código Penal, que a su vez son dos modalidades específicas del delito de prevaricación administrativa.

²³³ MUÑOZ CONDE, F., *Derecho Penal. Parte Especial*. 18ª edición. Valencia: Tirant lo blanch, 2010, p. 986. Dicho autor dice que ha de entenderse por funcionario de hecho "quien, habiendo sido nombrado o elegido legalmente, no reúne las condiciones necesarias para ello (no tiene el título de Licenciado en Derecho, los requisitos exigidos en la convocatoria, etc.). En este caso el así nombrado o elegido es funcionario público a efectos penales y puede, en consecuencia, cometer los delitos en los que se exija esa cualidad en tanto no se ponga término a la anómala situación, sin perjuicio de las sanciones en que incurriere quien lo nombra o él mismo."

Empezando por el Rector de la URJC, este podría haber cometido el delito tipificado en el artículo 405 del Código Penal, al ser una autoridad académica, amén de funcionario público²³⁴, y proponer, nombrar y dar posesión a profesores en una categoría académica cuando no concurrían los requisitos exigidos en la legislación universitaria.

En relación con este delito, hay que señalar que se trata de una modalidad específica o especial del delito de prevaricación, que tiene diferencia sobre la común del precepto del artículo 404, caracterizada por que la resolución consiste en proponer, nombrar o dar posesión de un cargo público sin que concurren los requisitos legalmente exigidos para ello. La doctrina²³⁵, señala como elementos del delito los siguientes:

1.º Es un delito especial propio en el sentido de que solo puede ser cometido directamente por autoridad o funcionario público.

2.º Dicha autoridad o funcionario ha de ser competente para proponer, nombrar o dar posesión de un cargo público. En el caso de que el sujeto activo carezca de dicha competencia, no incurrirá en este delito, sino en el de usurpación de funciones del artículo 402 DP (STS 2910/1993, de 9 de marzo de 1994).

²³⁴ MUÑOZ CONDE, F., *Derecho Penal. Parte... óp. cit.*, pp. 985-988. Dicho autor señala que "el concepto de funcionario público que del artículo 24.2 del Código Penal se caracteriza por las siguientes notas: 1º) En primer lugar, para que pueda hablarse de funcionario público a efectos penales, tiene que haberse dado una incorporación de la persona en cuestión a la actividad pública, por disposición inmediata de la ley, por elección o por nombramiento de la autoridad competente, 2º) En segundo lugar, es necesario que el sujeto en cuestión participe en las funciones públicas."

²³⁵ SÁNCHEZ MELGAR, J. (Coord.), *Código Penal. Comentarios y Jurisprudencia*. Volumen II. 4º edición. Madrid: Sepín, 2016, pp. 2839-2842.

3.º Comprende tres modalidades de acción delictiva: proponer, nombrar y dar posesión para el ejercicio de un cargo público. El delito se consuma con la ejecución de cualquiera de las tres variantes, que presuponen todas ellas un abuso de sus competencias, sin que la realización de más de una implique la comisión de varios delitos.

4.º El nombramiento ha de efectuarse sin que concurren los requisitos legalmente establecidos para ello. Según la doctrina, ha de tratarse de requisitos fundamentales, tanto de orden sustantivo como formal.

5.º Al igual que en la prevaricación, el dolo aparece también reforzado por el elemento subjetivo de ejecutar la acción a sabiendas de su ilegalidad.

La jurisprudencia ha confirmado el tipo, así Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Penal, de 16 de mayo de 2012, la cual especifica que la doctrina de la Sala tiene establecido que, aunque el nombramiento ilegal parezca, a primera vista, una especialidad de la resolución injusta, lo que podría llevar a considerar el art. 405 CP como precepto especial, es lo cierto que a actuación del acusado encaja en la tipicidad del art. 404, en tanto dicha actuación no es meramente ilegal, sino injusta y arbitraria porque mediante ella se facilitó el acceso a puestos de trabajo en la Administración pública municipal, haciendo caso omiso de normas que lo regulan y de los principios constitucionales que inspiraron esa normativa legal (también, la STS de 10 de diciembre de 2001, Sentencia de la Audiencia Provincial de Córdoba de 17 de octubre de 2013, entre otras).

Se trata de un delito permanente, como declara la STS de 22 de octubre de 2014, hasta el punto de que el *dies a quo* de la prescripción de este delito, ex art. 131.1 CP, debe computarse desde su nombramiento y aceptación, respectivamente, al agotarse en ese momento la conducta típica.

Establece la STS de 3 de septiembre de 2014 las diferencias entre el delito del art. 404 y el de nombramientos ilegales del art. 405, indicando que este último supone que el que efectúa el nombramiento es competente para el mismo, pero lo hace sin que concurren los requisitos exigidos para el cargo concernido, y aquí el que efectuó el nombramiento carecía de toda competencia para ello. Y subsume los hechos en un delito continuado de malversación de fondos públicos, porque la falta de reparo o control por parte del órgano concernido que interviene el pago no borra la arbitrariedad del pago efectuado, sólo patentiza la falta de efectividad en la fiscalización del mismo, rechazando la tesis del error de prohibición que se postula por el primero en la medida que tiene titulación universitaria, ha sido jefe de un partido político y durante largos años ha sido alcalde, etc.; y con este grado de conocimiento no puede alegarse la creencia de estar obrando correctamente.

En la jurisprudencia menor es de anotar la Sentencia de la Audiencia Provincial de Ávila, de 17 de febrero de 2003, que confirma otra dictada por el Magistrado Julián Sánchez Melgar, que sentó como doctrina respecto de este delito la de que el art. 405 CP contiene como comportamiento típico, descrito en el expresado tipo delictivo, el constituido básicamente por la acción de "nombrar" como funcionario público a una persona que no reúne los requisitos legales

exigidos para el acceso a esta titularidad jurídica. Junto a esta básica descripción de comportamiento típico, el precepto legal incrimina, como forma complementaria y alternativa de concreción del tipo, a la acción de quien "propusiere" el nombramiento ilegal a la autoridad competente para efectuarlo a favor de quien no reune los requisitos necesarios para acceder al desempeño de la misma. No contento con esta equiparación incriminadora de conductas distintas entre sí, cuya disparidad ya había significado tradicionalmente la doctrina, el actual CP amplía aún más el ámbito de la descripción típica, incluyendo como materia de prohibición penal, junto al nombramiento y a la propuesta de nombramiento, el acto de "dar posesión" al ilegalmente nombrado. El tipo, pues, proclama tres formas singulares de instituir ilegalmente a una persona en la cualidad de una función pública, sin reunir los requisitos legales para ello: a) proponer el nombramiento en iguales condiciones de ilegalidad; b) nombrar indebidamente a un funcionario público, c) dar posesión a quien ha sido ilegalmente nombrado. Puede entenderse que la *voluntas legislatoris* aspira a incriminar como nombramiento ilegal de funcionario toda conducta, realizada por autoridad administrativa, que hace posible el acceso a la función pública de quien carece de las condiciones legales exigidas para ello. El acto que se incrimina es la institución, en la cualidad de funcionario público, de quien no está legalmente capacitado para ello. Al no establecer la norma incriminadora especificación sobre la exigencia de las características de funcionarios, bien sean definitivos o de carrera, funcionarios interinos o eventuales, designados en virtud de concurso de méritos o de libre designación política, hay que recurrir al criterio normativo funcional-material de funcionario público establecido en el art. 24 CP, que alude a quien "participe" del "ejercicio" de la función pública por causa legal

legitimadora para el desempeño de la misma. Desde esta óptica hay que entender los funcionarios públicos a los sujetos vinculados con la Administración Pública por virtud de una relación laboral con término fijo, o en virtud de un contrato específico, por la especialización del contratado en una situación jurídica que se aproxima más al arrendamiento de servicios o de obra con cargo al erario público, que a la condición de funcionario. El bien jurídico protegido por el presente delito está constituido por la propia función pública en el aspecto de la legitimidad de los requisitos legales exigidos para el acceso al correcto desempeño de la misma, que resultan infringidos con el nombramiento que desconoce o prescinde de las condiciones legales. La culpabilidad viene referida en la expresión legal "a sabiendas", es decir, la concurrencia en el ánimo subjetivo del autor de carácter cognitivo, que requiere la patente constancia personal de la ilegalidad de la acción de nombrar, proponer o posesionar a un sujeto de la cualidad de funcionario, careciendo el mismo de capacidad para ello. Presupone la concurrencia de dolo, incluida la modalidad de dolo eventual, para la realización del tipo de injusto, que ha de versar sobre los elementos objetivos del mismo (en el caso se ratifica la absolución de un alcalde que, mediante resolución en expediente administrativo, nombra eventualmente a una persona por necesidades urgentes y con la finalidad de mantener en funcionamiento un servicio público, sin formalizar contrato alguno en forma escrita y ni darle de alta en la Seguridad Social, sin que conste que la propusiera ni que el Secretario de la Corporación alertara al acusado de ilegalidad alguna).

La doctrina penalista más autorizada ²³⁶, ha analizado a qué tipos de nombramientos de personal de la Administración sería aplicable este tipo penal, esto es, si afectaría solo a los funcionarios de carrera o también a los funcionarios interinos, llegando a la conclusión de que afecta a ambos al exigírseles los mismos requisitos para su ingreso.

A la vista del análisis doctrinal y jurisprudencial, el Rector podría haber incurrido en un delito de nombramiento ilegal recogido en el artículo 405 del Código Penal, ya que al menos, nombró a varios profesores TEU interinos amortizados como profesores Titulares de Universidad interinos, y les dio posesión en dichas plazas. A esto se suma que dicho cargo académico no es un profano en Derecho, ya que desde más de 20 años es profesor en el ámbito jurídico.

Por otro lado, los profesores que aceptaron pasarse a dichas categorías docentes o consintieron ser nombrados como Profesores Titulares de Universidad interinos sin tener o carecer los requisitos exigidos en las normas, podrían haber incurrido en el delito de aceptación de nombramiento ilegal, regulado en el artículo 406 del Código Penal.

²³⁶ QUINTERO OLIVARES, G. y MORALES PRATS, F., *Comentarios al Código Penal Español*. Tomo II. 7ª edición. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2016, p. 1287. Dicho autor señala que "se ha discutido, en relación con este delito, si alcanza a cualquier tipo de nombramiento de personal de la Administración o únicamente a los funcionarios públicos y concretamente a los funcionarios de carrera (en este sentido MIR PUIG). Por nuestra parte, entendemos que, la nueva redacción del precepto comentado, en la medida en que no se refiere a ocupar un cargo público sino a ejercerlo, posibilita la aplicación de este delito también a aquellos casos en los que se propone, nombrar o dar posesión a un funcionario interino (ORTS). Junto a este argumento, aboga en favor de esta interpretación, la equiparación material que entre unos y otros existe en nuestro ordenamiento, ya que ambas clases de funcionarios no difieren en el tipo o la naturaleza de la actividad desempeñada sino únicamente en el carácter estable o no de su empleo."

Siguiendo a la doctrina penalista²³⁷, este precepto trata del lado pasivo del delito de nombramiento ilegal del art. 405 del Código Penal, y supone el reconocimiento de que la función pública también puede resultar afectada por las conductas de particulares. Se castiga al particular que acepte una propuesta, un nombramiento, o tome posesión de un cargo público en el conocimiento de que no reúne los requisitos legales exigidos para su ejercicio, constituyendo su actuación a la hora de la verdad, una modalidad de participación del delito del artículo anterior, que el legislador da vida autónoma e independiente.

Como bien señala un afamado penalista²³⁸, en el presente caso, "el sujeto activo en la aceptación de nombramiento ilegal, es quien se haya presentado a un concurso de selección en el caso de aceptar la propuesta (delito especial) o cualquiera si acepta el nombramiento o toma posesión indebida (delito común)." Esta clase de delitos reciben la denominación de delitos de participación necesaria y se caracterizan por la obligada intervención de más de una persona en el delito, de modo que cada uno de ellos realiza una conducta distinta pero tendente a una misma finalidad²³⁹.

²³⁷ SÁNCHEZ MELGAR, J. (Coord.), *Código Penal...*, *óp. cit.*, pp. 2843-2844.

²³⁸ QUERALT JIMÉNEZ, J., *Derecho Penal Español. Parte Especial*. 6ª edición. Barcelona: Atelier, 2010, p. 1135. Este autor señala que en estos casos "estamos ante el denominado, si toma posesión o sin tomarla, ejerce funciones públicas, funcionario de hecho. Sus actos son, en principio válidos hasta tanto no se declare la ilegitimidad de su nombramiento."

²³⁹ QUINTERO OLIVARES, G. y MORALES PRATS, F., *Comentarios al Código...* *óp. cit.*, p. 1290.

5.2. LA RECOLOCACIÓN COMO PAS LABORAL DE LA URJC

5.2.1. Antecedentes de esta recolocación

5.2.1.1. Del Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” y su integración en la Universidad Rey Juan Carlos

El Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” (en adelante CRC), era una entidad de Derecho Público, de carácter fundacional, creada por Convenio suscrito el 9 de octubre de 1990, entre la Administración del Estado a través de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, y la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Educación y Cultura. Dicho Convenio fue luego expresamente autorizado por el Real Decreto 1503/1990, de 8 de noviembre, por el que se crea el Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande”, con sede en Vicálvaro (Madrid)²⁴⁰.

Su Reglamento, le reconocía *“personalidad jurídica con capacidad para el cumplimiento de sus fines”* (artículo 3º). De conformidad tanto con el Convenio de creación (Cláusulas 7ª y 9ª.3 y 11), como con el citado Real Decreto 1503/1990 (artículo 2º) y su propio Reglamento (artículo 1.1), el Centro funcionaba como Colegio Universitario adscrito a la Universidad Complutense de Madrid.

²⁴⁰ BOE núm. 285, de 28 de noviembre.

El personal de dicho Centro, ya fuera docente o de administración y servicios, estaba contratado en régimen laboral, tal y como establecía la cláusula 7ª del Convenio de creación y el art. 23.4 del Reglamento del Centro.

La Ley autonómica 7/1996, de 8 de julio, de creación de la Universidad Rey Juan Carlos²⁴¹, establecía en su Disposición Transitoria Cuarta que el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma adscribiría primero e integraría después el Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos "Ramón Carande" a la Universidad Rey Juan Carlos.

La adscripción del CRC a la URJC se materializó a través del Decreto 42/1998, de 12 de marzo²⁴², solo tuvo efectos académicos, no variándose el régimen jurídico del personal que en ese momento estaba prestando servicios en dicho centro.

A los pocos meses, la Comunidad de Madrid, promulgó el Decreto 131/1998, de 2 de julio, de integración del Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos "Ramón Carande" en la Universidad Rey Juan Carlos²⁴³, en donde ya se establecía la incorporación a la misma del personal procedente de aquel centro. En su articulado cuarto se establecía que, desde la integración del CRC en la Universidad, el profesorado del dicho centro prestaría servicios en la misma en el régimen jurídico y de dedicación que establecía la normativa universitaria,

²⁴¹ BOCM núm. 169, de 17 de julio.

²⁴² BOCM núm. 71, de 25 de marzo.

²⁴³ BOCM núm. 156, de 3 de julio.

subrogándose dicha Universidad en los derechos y obligaciones, que ostentaba el CRC con dichos profesores derivados de la relación contractual existente.

En la Disposición Adicional Sexta de dicho Decreto se establecía que abría la puerta a la recolocación del profesorado procedente del CRC en la Función Pública de la Comunidad de Madrid, respetándoles en todo caso los derechos adquiridos.

Como en el momento de la integración CRC, el régimen jurídico del profesorado que prestaba servicios en el mismo era de naturaleza laboral, y éste régimen jurídico no encajaba dentro de las figuras docentes recogidas en la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, que era de carácter administrativo, se dio la opción de que aquellos trabajadores que quisieran seguir como docentes, deberían ajustarse al nuevo marco normativo, mientras que los que no lo hicieran podían optar por novar el objeto del contrato laboral que tenían como profesores y pasar a desempeñar funciones de Personal de Administración y Servicios laboral.

Con posterioridad a la integración, los puestos que ocupaban tanto los profesores que habían pasado a desempeñar tareas de administración y servicios, como el propio personal de administración y servicios integrado, tuvo la posibilidad de ser funcionarizado. Con fecha 2 de noviembre de 2000, la Universidad convocó diversos procesos selectivos para llevar a cabo esta transformación²⁴⁴, dando así cumplimiento a lo señalado en el fallo de la STC

²⁴⁴ BOE núm. 280, de 22 de noviembre.

99/1987, de 11 de junio, del Pleno del Tribunal Constitucional ²⁴⁵ y que posteriormente fue recogido en el artículo 15 y Disposición Transitoria 15ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública en su redacción dada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, y en la Orden del Ministerio para las Administraciones Públicas de 27 de marzo de 1991 por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros sobre la aplicación del artículo 15 y la disposición transitoria decimoquinta de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, modificada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, y de los artículos 39, 33 y 32 de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 1989, 1990 y 1991²⁴⁶.

La funcionarización se llevó a cabo en las Escalas de personal de Administración y Servicios que la Universidad había creado. La Resolución de 19 de mayo de 1998, de la Universidad Rey Juan Carlos, disponía la publicación del Acuerdo de la Comisión Gestora de fecha 13 de febrero de 1998 relativo a la creación de las Escalas de funcionario de Administración y Servicios de la Universidad²⁴⁷, que fue modificada por la Resolución de 25 de junio de 1999, del Rector-Presidente, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Comisión Gestora de fecha 2 de junio de 1999²⁴⁸

Los profesores que quisieron seguir en la docencia, con fecha 1 de octubre de 1998, fueron nombrados por el Rector como Profesores Titulares de Universidad interinos o como Profesores Titulares de Escuela Universitaria interinos,

²⁴⁵ Suplemento al BOE núm. 152, de 26 de junio.

²⁴⁶ BOE núm. 78, de 1 de abril.

²⁴⁷ BOCM núm. 141, de 16 de junio.

²⁴⁸ BOCM núm. 160, de 8 de julio.

dependiendo de si ya habían adquirido o no el grado de doctor. En aplicación del Decreto 131/1998, les dejaron en suspenso²⁴⁹ por mutuo acuerdo de las partes los contratos laborales fijos que tenían suscritos hasta aquel momento con el CRC.

Hay que tener en cuenta que los contratos laborales eran fijos y no indefinidos, existiendo entre los mismos las diferencias que la jurisprudencia se ha encargado de señalar. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª, sentencia núm. 1317/2013, de 19 de diciembre, establece que la diferencia entre los trabajadores sujetos a una relación laboral de fijeza y los indefinidos viene determinada, como expresa la Sentencia del Tribunal supremo de 29 de enero de 2009, por el modo de acceso a la plaza que ocupan (es decir, por la necesidad de cumplir con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad en el empleo público) y por la garantía de permanencia en ella, que, para los "indefinidos", solo alcanza hasta que sea cubierta por los pertinentes procedimientos reglados.²⁵⁰

²⁴⁹ Siguiendo a GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Manual de Derecho del Trabajo*. 6ª edición. Valencia: Tirant lo blanch, 2016, p. 571, la suspensión del contrato "se caracteriza por su naturaleza temporal, de manera que, una vez concluida, se reanudan las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, transitoriamente suspendidas. Por otro lado, la suspensión exonera del cumplimiento de las obligaciones básicas, pero, como el contrato de trabajo sigue vivo, se mantienen las restantes obligaciones, como señaladamente la obligación de buena fe." En este mismo sentido, MELGOSA ARCOS, F.J., *Apuntes de Derecho Laboral: "adaptado al programa de las Escuelas de Turismo"*. Ávila: Fundación Cultural Santa Teresa (Escuela Oficial de Turismo de Castilla y León), 1996, p. 113, que señala que "se entiende por suspensión, la cesación de los efectos de un contrato de trabajo durante un período de tiempo determinado, pasado el cual, y desaparecidas las causas que lo motivaron, vuelve a cobrar vigencia. Durante la suspensión, pueden subsistir alguno o algunos de los efectos del contrato, pero en todo caso, cesan las prestaciones principales de las dos partes de la relación laboral: trabajo y salario."

²⁵⁰ PALOMAR OLMEDA, A. y VÁZQUEZ GARRANZO, J. (Dir.), *Prácticum Función Pública...* óp. cit., p. 54. En relación con la distinción entre personal laboral fijo e indefinido, estos autores citan la STSJ de Aragón (Sala de lo Social, Sección 1ª, sentencia núm. 488/2007, de 16 de mayo), la cual señala que "...La distinción entre laboral fijo y por tiempo indefinido ha adquirido rango legal en el EBEP. Previamente la distinción se consagró en la Sentencia de la Sala General

Al objeto de dar mayor seguridad jurídica a estas transformaciones, el entonces Director del CRC, D. Rogelio Pérez-Bustamante González; el que fuera Consejero de Educación y Cultura, D. Gustavo Villapalos Salas; y el entonces Rector de la Universidad Rey Juan Carlos, D. Guillermo Calleja Pardo, remitieron varios escritos a los profesores afectados en los que les informaban de esta nueva situación, y asimismo se decía que se les respetarían los derechos adquiridos hasta el momento en el CRC. En cualquier caso, se señalaba que todos los profesores que habían suspendido sus contratos laborales fijos, tenían la posibilidad de reactivar los mismos en el plazo de 30 días desde que se extinguiera la relación jurídica-administrativa a la que habían pasado con la integración. Por su interés, se adjunta el escrito del Consejero de Educación y Cultura de la Comunidad de Madrid **(ANEXO I)**.

La intervención del Consejero de Educación y Cultura se produjo porque en aquella fecha la Universidad no tenía aprobados sus Estatutos, dependiendo en estos temas de la Comunidad de Madrid.

del TS de 20-1-98. La necesidad de que la Administración provea sus puestos de trabajo, también los sujetos al Derecho Laboral, no sólo los de naturaleza administrativa o funcionarial, con sujeción a los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad determina que esas plazas, que responden a labores de carácter ordinario o permanente, aunque estén cubiertas mediante contratos laborales de duración indefinida, deben dotarse conforme a procedimientos que respeten aquellos principios, único y obligado modo de poner fin a dicha relación laboral indefinida. La nota de fijeza, deseable en beneficio de un servicio público independiente en busca sólo del interés general, sólo se justifica y es constitucionalmente correcta, si nace de un sistema de acceso público, igual y de mérito o capacidad, lo cual es siempre exigible a la Administración. Reiteradamente lo ha establecido el TS, declarando indefinidas, y no de fijeza en plantilla, relaciones laborales en principio temporales, en SS 24-11-98, 19-1-99 y 15-9-99, siguiendo la tesis de las de 20 y 21-1-1998"

En el momento en que se produjo la integración del CRC en la URJC, había 232 contratos laborales fijos, tal y como reconoció la propia Secretaría General de la Consejería de Educación y Cultura de la Comunidad de Madrid.

5.2.1.2. De la Escuela Oficial de Turismo y su integración en la Universidad Rey Juan Carlos

La Escuela Oficial de Turismo de Madrid, nace en un momento en que el Gobierno de España trató de fomentar el turismo²⁵¹. Tal y como señala la doctrina especializada en el sector turístico, “la creación de instituciones como el Instituto de Estudios Turísticos, la Escuela Oficial de Turismo y el Instituto de Turismo de España (TURESPAÑA) no son sino medidas de fomento institucional cuyo objetivo versa por uno u otro camino, en estudiar, enseñar y lograr la participación en la materia turística, respectivamente”²⁵². En concreto, la Escuela Oficial de Turismo de Madrid se produjo por Decreto de 7 de septiembre de 1963²⁵³.

En relación con la Escuela Oficial de Turismo de Madrid, el Real Decreto 259/1996, de 16 de febrero, sobre incorporación a la Universidad de los estudios superiores de turismo²⁵⁴, inició el camino para que el Estado traspasara las enseñanzas de turismo impartidas en la Escuela Oficial de Turismo a la

²⁵¹ MELGOSA ARCOS, F.J. (Edi.), *Derecho y Turismo*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, 2004. En dicha obra, insignes especialistas en Derecho Turístico hacen un repaso por los distintos ámbitos regulatorios del turismo.

²⁵² FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C., “Los sentidos y contrasentidos del fomento del turismo en España”, en *Derecho y Turismo*. Ediciones Universidad de Salamanca, 2004, p. 68.

²⁵³ FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C., *Derecho Administrativo del Turismo*, 7ª edición, Marcial Pons, 2016, p. 50.

²⁵⁴ BOE núm. 56, de 5 de marzo.

Comunidad de Madrid, cuestión que se llevó a cabo a través del Real Decreto 1840/1999, de 3 de diciembre²⁵⁵.

Efectivamente, al final del Real Decreto, se relaciona todo el personal de administración y docente que hasta aquel momento venía prestando servicios en la misma. Por Decreto 340/1999, de 23 de diciembre, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, se incorporó a la Universidad “Rey Juan Carlos” el profesorado y el personal de Administración y Servicios de la Escuela Oficial de Turismo de Madrid²⁵⁶.

Posteriormente, el Decreto 201/2000, de 7 de septiembre, por el que se regulan los procedimientos de integración en las plantillas de la Universidad “Rey Juan Carlos” del personal procedente de la Escuela Oficial de Turismo de Madrid²⁵⁷, materializa la integración del personal docente y de administración y servicios de dicha Escuela. Los términos de la integración del profesorado recogidos en este Decreto son muy parecidos a los recogidos en la integración del CRC a la Universidad, por ello, omitimos aquí su reproducción.

Los contratos laborales que el personal había mantenido hasta la fecha quedaron en suspenso, incorporándose los profesores que quisieron seguir como tales a alguna de las categorías docentes establecidas en la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.

²⁵⁵ BOE núm. 310, de 28 de diciembre.

²⁵⁶ BOCM, núm. 309, de 30 de diciembre.

²⁵⁷ BOCM núm. 222, de 18 de septiembre.

Este Decreto incorporó en su Disposición Adicional Segunda la posibilidad de que el profesorado integrado pudiera convertirse en funcionario de carrera docente de la Universidad a través de concurso de méritos y que entre dichos méritos se valoraría de forma especial el haber prestado servicios en dicha Escuela²⁵⁸, lo que predeterminaba el resultado de dichos procesos selectivos.

Complementando lo anterior, la Disposición Adicional Sexta de este Decreto establecía que, por resolución de la Dirección General de Universidades, previo informe de la Universidad "Rey Juan Carlos", en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente Decreto, elaborará una relación del personal docente susceptible de participar en las convocatorias de provisión de plazas docentes por concurso de méritos.

Dando cumplimiento a lo anterior, por Resolución de 10 de enero de 2001, de la Dirección General de Universidades, por la que se procede a hacer pública la relación del personal docente procedente de la Escuela Oficial de Turismo de Madrid y que pueden concursar a las plazas de cuerpos docentes universitarios por concurso de méritos en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional sexta del Decreto 201/2000, de 7 de septiembre, por el que se regulan los procedimientos de integración en las plantillas de la Universidad "Rey Juan Carlos"²⁵⁹, se hizo público el listado de los 27 profesores procedentes de dicho centro que tendrían derecho a participar por concurso de méritos a dichas plazas.

²⁵⁸ Un profesor impugnó en la jurisdicción contencioso-administrativa dicho Decreto por considerar que el mismo iba contra los procedimientos de acceso al profesorado establecidos en la LRU. Por petición de los afectados, el recurrente desistió de dicho recurso.

²⁵⁹ BOCM núm. 14, de 17 de enero de 2001

Alguna convocatoria solo iba destinada a la cobertura de estas plazas por concurso de méritos²⁶⁰, y en otras convocatorias se incluían tanto plazas por concurso de méritos como por concurso ordinario²⁶¹. Hay que decir, que todos los profesores que figuraban en la resolución mencionada terminaron siendo nombrados funcionarios de carrera de los cuerpos de Titulares de Universidad o Titulares de Escuela Universitaria de la URJC.

5.2.1.3. El Acuerdo entre la Universidad Rey Juan Carlos y la Junta de Personal Docente e Investigador de la Universidad Rey Juan Carlos sobre Estabilidad en el Empleo y Recolocación del Personal Docente del antiguo Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” y de la antigua “Escuela Oficial de Turismo”, suscrito el 15 de marzo de 2002.

Con posterioridad a la integración del CRC en la URJC, se convocaron numerosos procesos selectivos en donde se ofertaban las plazas de Profesores titulares de Universidad y Profesores Titulares de Escuela Universitaria²⁶² que hasta ese momento estaban siendo ocupadas por los profesores que habían seguido en la docencia. Estas convocatorias pretendían consolidar la situación de interinidad que tenían hasta ese momento.

²⁶⁰ Resolución de 23 de noviembre de 2001, de la Universidad “Rey Juan Carlos”, por la que se convocan a concurso de méritos las plazas de Cuerpos Docentes Universitarios (BOE núm. 297, de 12 de diciembre de 2001).

²⁶¹ Resoluciones de 2 de abril de 2001 (BOE núm. 83, de 6 de abril); Resolución de 21 de mayo de 2001 (BOE núm. 139, de 11 de junio), Resolución de 9 de julio de 2001 (BOE núm. 176, de 24 de julio) y Resolución de 27 de noviembre de 2001 (BOE núm. 298, de 13 de diciembre).

²⁶² Resolución de 26 de noviembre de 2001, por la que se convocan a concurso ordinario plazas de cuerpos docentes universitarios (BOE núm. 298, de 13 de diciembre).

Este proceso de consolidación no partía de la misma premisa los profesores procedentes del CRC en relación con los de la EOT, ya que las plazas que ocupaban aquellos salieron a concurso ordinario, mientras que las que ocupaban los de la EOT salieron a concurso de méritos.

Pese a que en las convocatorias ordinarias de plazas se trató de beneficiar lo máximo posible a los profesores del CRC para que finalmente se les terminara adjudicando las plazas que ocupaban²⁶³, algunos de aquellos procedimientos no terminaron como se esperaba, asignándose las mismas a candidatos ajenos a “la casa”. Como es bien sabido en el ámbito académico, en la resolución de este tipo de procedimientos influyen un conjunto de factores en los que no siempre son determinantes los conocimientos y méritos académicos de los aspirantes y un papel más destacado suelen desempeñar complejos juegos de política universitaria. Estas “caídas” de profesores, crearon una situación de zozobra e inquietud en el resto de docentes, que estaban pendientes de que se resolvieran sus concursos, o que estaban pendientes de que se les convocaran sus plazas.

Ante esta situación, y a los efectos de dar una estabilidad en el empleo del profesorado que había demostrado una valía docente durante bastantes años, se planteó la posibilidad de suscribir un Acuerdo entre el Rectorado y la Junta de Personal Docente e Investigador de la Universidad, en donde se tratara de plasmar jurídicamente el reconocimiento de los derechos adquiridos y la estabilidad en el empleo de los profesores integrados del CRC y de la EOT.

²⁶³ Las comisiones de evaluación puntuaban especialmente el tiempo trabajado en el CRC.

La Junta de PDI trató de formalizar un documento lo antes posible, para dar seguridad a la recolocación del profesorado afectado, colectivo que por otra parte no era pequeño, en concreto, en aquel momento eran 135 profesores procedentes del CRC y 6 de la EOT.

La negociación no fue fácil, dado que por parte de algunos de los titulares de los órganos de gobierno de la Universidad y de algunos representantes del personal de Administración y Servicios, se pusieron obstáculos para la recolocación del profesorado como personal de Administración y Servicios²⁶⁴, a pesar de que no existía obstáculo jurídico alguno a dicha posibilidad²⁶⁵. La Universidad condicionó la misma a que se consultara tanto a la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Administraciones Públicas como a la Dirección General de la Función Pública de la Comunidad de Madrid y que éstos órganos emitieran informes favorables sobre el particular. El entonces Rector²⁶⁶, aunque siempre mostró un talante favorable, prefirió esperar a que se pronunciaran dichas Administraciones.

La consulta que se sometió a la consideración de ambas Administraciones Públicas y que fue remitida el 9 de noviembre de 2011 por el entonces Gerente

²⁶⁴ RUIZ-RICO, J.L., "Ese PAS que habita una gerencia". En *Usos y abusos del Derecho Universitario. Homenaje a Juan Manuel del Valle*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2016, p. 76. En relación con el PAS, dicho autor señalar que "...debe advertirse con carácter previo que, aunque las funciones que se realizan son propiamente las asignadas al "personal de administración y servicios" de la Universidad en la correspondiente relación de puestos de trabajo, es posible que "ese PAS" sea personal docente ejerciendo funciones de PAS mediante el correspondiente nombramiento para ello."

²⁶⁵ Así tuve ocasión de manifestarlo en las negociaciones llevadas a cabo con la Universidad, en las que tomé parte como asesor jurídico a título gratuito por iniciativa unánime de dicha Junta de Personal Docente e Investigador.

²⁶⁶ El Rector-Presidente de la URJC era Enrique Otero Huerta.

de la Universidad "Rey Juan Carlos"²⁶⁷, fue del siguiente tenor literal: *"¿Es posible que personal Docente contratado en régimen laboral, cuyos contratos han quedado en suspenso como consecuencia de la entrada en vigor del Decreto 131/98, reactiven dichos contratos, pasando a realizar tareas administrativas e integrándose en las escalas funcionariales o en las categorías laborales del Personal de Administración y Servicios propias de la Universidad Rey Juan Carlos?"*.

El 12 de noviembre de 2001 el entonces Rector mantuvo una reunión con el profesorado afectado para manifestar su postura y los problemas con los que se encontraba. Como consecuencia de esa reunión, surgió el Dictamen de 14 de noviembre de 2001 (**ANEXO II**), que concluía con que no existía obstáculo alguno para que el personal docente del antiguo CRC que tenía suscrito un contrato laboral fijo con dicha institución y que dejó suspenso el mismo en el momento en que se integró en la URJC, pudiera reactivarlo una vez se extinguiera el vínculo jurídico administrativo que les unía a la misma al objeto de poder ser recolocados como PAS laboral de la Universidad.

Casi simultáneamente también se solicitó por parte de la Junta de Personal Docente e Investigador de la Universidad Rey Juan Carlos la elaboración de un Borrador de Acuerdo sobre "estabilidad en el empleo y recolocación", del personal docente procedente tanto del antiguo C.E.S.S.J. "Ramón Carande", como de la antigua "Escuela Oficial de Turismo". Este documento se elaboró con gran celeridad y sirvió de base para las negociaciones que se desarrollaron a

²⁶⁷ El Gerente de la URJC era D. Jacinto Martín Segundo.

continuación, y que, con escasas alteraciones, fruto del juego negociador, resultó de fundamento del posterior Acuerdo que se firmó entre la Universidad y la representación de la Junta de PDI.

En el mes de enero de 2002 y cuando el proceso negociador estaba muy avanzado en lo relativo a la posibilidad de recolocación en figuras docentes, fueron notificadas las contestaciones del Ministerio de Administraciones Públicas y de la Comunidad de Madrid a las consultas formuladas por la Universidad en lo atinente a la posibilidad de recolocación como personal de Administración y Servicios. Ambas respuestas fueron favorables a dicha posibilidad, y por tanto coincidentes con lo que había manifestado en el Dictamen.

La respuesta tuvo reflejo en la cláusula decimocuarta de dicho Acuerdo que lleva por título *“Sobre la alternativa de recolocación en figuras del Personal de Administración y Servicios”*, en donde se señala que tanto la Dirección General de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, como la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Administraciones Públicas habían emitido informes favorables sobre este tipo de recolocación.

Finalmente, se suscribió el 15 de marzo de 2002, el Acuerdo entre el Rector de la Universidad y el Presidente de la Junta de Personal Docente e Investigador de la Universidad Rey Juan Carlos, sobre estabilidad en el empleo y recolocación del profesorado procedente del Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos "Ramón Carande" y de la Escuela Oficial de Turismo **(ANEXO III)**.

El acuerdo tendrá vigencia hasta el momento en que todo el profesorado procedente del CRC y de la EOT que se integraron en la URJC y que no eran funcionarios de carrera de un cuerpo docente en aquel momento, consigan la estabilidad en el empleo o se les recolocque en los términos fijados en el Acuerdo (cláusula segunda)²⁶⁸.

La efectividad de este Acuerdo ha sido corroborada por la propia Universidad, ya que según datos de la propia Universidad²⁶⁹, en fecha 20 de julio de 2015, habían sido recolocado en la URJC como PAS laboral 9 profesores procedentes de dichos Centros.

El relato sucinto de este proceso, así como la documentación esencial del mismo, que ha sido considerado por los gestores de recursos humanos de varias administraciones públicas como único en España, fue objeto de publicación²⁷⁰, ya que interesaba que las ideas aportadas, con tanto sacrificio personal de sus partícipes, sirviera de referente al personal directivo y representantes del personal de otras universidades y administraciones.

²⁶⁸ En el momento de la suscripción del Acuerdo, era aplicable a un total de 141 profesores, de los cuales 135 procedían del Centro Ramón Carande, y 6 de la Escuela Oficial de Turismo de Madrid.

²⁶⁹ Certificación del Secretario General de la URJC.

²⁷⁰ MONTERRUBIO QUIRÓS, J.A., "El Proceso de Recolocación del Personal Docente del Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos "Ramón Carande" en la Universidad "Rey Juan Carlos" como Personal de Administración y Servicios. Documentos para su estudio", publicado en la *Revista Studia Carande*, nº 7, Madrid, 2002.

5.2.1.4. La Disposición Transitoria Novena de los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos

En el verano del año 2002²⁷¹, se constituye la Comisión de Estatutos que tendrá como misión la elaboración de los primeros Estatutos de la universidad. Esta comisión se constituyó siendo Rector, D. Pedro José González-Trevijano Sánchez, y estaba formada por 20 miembros que representaba a toda la comunidad universitaria. Dicha comisión se disolvió una vez que se aprobó el Proyecto de Estatutos por el Claustro a mediados del mes de diciembre de 2002²⁷². La representación del profesorado pidió a la Comisión y en especial al redactor de los mismos, que era la misma persona que elaboró el dictamen de 14 de noviembre de 2001 y el borrador del Acuerdo de 15 de marzo de 2002, que introdujera una disposición transitoria que garantizara la estabilidad en el empleo de todos los profesores provenientes de los extintos centros CRC y EOT.

Hay que tener en cuenta que los Estatutos de una universidad son la disposición más importante de la misma, y aunque son reglamentos²⁷³, estos gozan de gran autonomía, de tal forma que una vez aprobado el texto por el Claustro Universitario, éste no podrá ser modificado por la Comunidad Autónoma respectiva, que lo aprobará en su Consejo de Gobierno, después del correspondiente control de legalidad del mismos (artículo 6.2 de la LOU). La

²⁷¹ Sesión del Claustro Universitario de 15 de julio de 2002.

²⁷² Sesión del Claustro Universitario de 13 de diciembre de 2002.

²⁷³ SÁNCHEZ MORÓN, M., *Derecho Administrativo. Parte... óp. cit.*, p. 183. Según este autor, el reglamento es "en nuestro Derecho interno, toda norma jurídica aprobada por el Gobierno o por la Administración -mejor dicho, por los Gobiernos o Administraciones Públicas-, de rango inferior a la ley y controlable por los Tribunales de Justicia, en particular los del orden contencioso-administrativo."

elaboración de los mismos tiene un carácter interno, y en ellos, se suelen incluir las peculiaridades de cada una de las universidades y por ello, no es fácil encuadrarlos dentro del resto de los reglamentos. La doctrina más autorizada ha hecho referencia a la complejidad de los reglamentos y su clasificación, señalando que "hoy en día resulta una obviedad proclamar la dificultad que entraña, por su carácter complejo e impreciso, la noción de reglamento, a la cual contribuye también la variedad de disposiciones (decretos, órdenes, circulares...) que parecen englobarse en esta denominación. Incluso nuestra propia jurisprudencia constitucional parece hacerse eco de esta dificultad cuando trata de establecer, en una postura no demasiado precisa, en su sentencia 35/1982, una noción del mismo por oposición a la ley, señalando que la diferencia consiste en que aquel procede de un poder "radicalmente limitado" que "salvo muy contadas excepciones solo puede actuar cuando el primero lo habilita."²⁷⁴ Esta potestad reglamentaria de las universidades públicas está garantizada por la Constitución Española (artículo 27.10), por cuanto la titularidad de ciertos poderes de reglamentación es consustancial a la autonomía de las mismas (SSTC 26/1987, 55/1989, 106/1990, 130/1991, 176/1996, 75/1997, etc.).

Finalmente, los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos que fueron aprobados por Decreto 22/2003, de 27 de marzo²⁷⁵, recogió una Disposición Transitoria Novena en donde había un reconocimiento específico a los

²⁷⁴ ÁLVAREZ CONDE, E. y TUR AUSINA, R., *Derecho Constitucional*, 6ª edición, Madrid: Tecnos, 2016, p. 228.

²⁷⁵ Publicados en el BOCM núm. 54, de 5 de marzo. Dicho Decreto fue objeto de modificación por Decreto 28/2010, de 20 de mayo (BOCM núm. 137, de 10 de junio).

profesores procedentes de los referidos centros ²⁷⁶ , garantizándoles su estabilidad en el empleo.

Los distintos párrafos de la misma incorporan distintos mandatos para la Universidad, que limitan su potestad de autoorganización en materia de recursos humanos. A continuación, vamos a hacer un comentario a cada uno de estos párrafos.

5.2.1.4.1. Normas y Acuerdos aplicables al profesorado procedente del CRC y de la EOT

En primer lugar, se recuerda que la Universidad debe respetar los Decretos de integración del CRC (Decreto 131/1998) y de la EOT (Decreto 201/2000) en la Universidad Rey Juan Carlos, y, por tanto, a través de esta disposición, la norma más importante de la Universidad refuerza el contenido de dos disposiciones que

²⁷⁶ La Disposición Transitoria Novena de los Estatutos dice: *“La Universidad garantizará el cumplimiento efectivo de los Decretos de integración del Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” y de la Escuela Oficial de Turismo en la Universidad Rey Juan Carlos, así como los acuerdos sobre estabilidad en el empleo y recolocación suscritos al efecto para su desarrollo y ejecución, y en concreto el Acuerdo entre la Universidad Rey Juan Carlos y la Junta de Personal Docente e Investigador de la Universidad Rey Juan Carlos sobre estabilidad en el empleo y recolocación del personal docente del antiguo Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” y de la antigua Escuela Oficial de Turismo, firmado el 15 de marzo de 2002. En ningún caso se crearán situaciones de desigualdad que provoquen agravios comparativos entre dichos colectivos afectados.*

En el momento de la elaboración de la relación de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios, deberá recogerse un número de plazas suficientes para poder llevar a cabo el contenido efectivo de esta Disposición.

La Universidad promoverá los procedimientos para la adquisición de la condición de funcionario de dicho personal laboral en las Escalas de personal funcionario de Administración y Servicios de la Universidad, atendiendo a su experiencia profesional, conocimientos técnicos y titulación con que se hubiera recolocado, garantizándose los principios de mérito, capacidad y publicidad. En última instancia, la Universidad velará porque ningún profesor procedente de dichos Centros docentes vea alterada su estabilidad en el empleo y sus derechos laborales adquiridos, articulándose para ello los sistemas que sean precisos para poder llevar a cabo tal finalidad”

no fueron aprobadas por la misma, sino que lo fueron por la Comunidad de Madrid.

En segundo lugar, se hace mención a que la Universidad no solamente debe respetar el contenido de dichas normas, sino también el de los Acuerdos sobre estabilidad en el empleo y recolocación suscritos al efecto, y en concreto el Acuerdo llevado a cabo entre la Universidad Rey Juan Carlos y la Junta de Personal Docente e Investigador de la Universidad Rey Juan Carlos sobre estabilidad en el empleo y recolocación del personal docente del antiguo Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” y de la antigua Escuela Oficial de Turismo, firmado el 15 de marzo de 2002.

Al incorporar la referencia al Acuerdo del año 2002, se está elevando a rango reglamentario el contenido del mismo, ya que cualquier modificación de éste implicaría inexorablemente la reforma de los Estatutos, al variar su contenido. En cualquier caso, aunque hipotéticamente en el futuro se derogara ésta disposición, los efectos nacidos de la misma permanecerían hasta el momento en que, o todos los profesores afectados hubieran adquirido la condición de funcionario docente universitario, o no quedara ninguno que tuviera esa posibilidad. El principio de ultra actividad de las normas garantiza la vigencia de esta norma hasta que se cumpla su contenido, a que una norma puede ser derogada, pero los efectos nacidos de la misma.

Además, dicha disposición deja abierta la posibilidad a que en cualquier momento se puedan suscribir nuevos Acuerdos que complementen o

establezcan otras alternativas a la recolocación en la URJC. En este sentido, la Cláusula Duodécima del Acuerdo de 2002, prevé esta posibilidad, señalando que *“los procedimientos para llevar a cabo la recolocación del personal al que afecta el presente Acuerdo no impedirán, en ningún caso, otras posibles alternativas recolocativas.”* Dicha cláusula no aclara si esta posibilidad queda abierta a nuevos Acuerdos de carácter paccional como fue el suscrito en marzo de 2002, o Acuerdos-actos administrativos, aunque de la lectura de los puntos dos y tres del Acuerdo de Amortización de las 29 plazas de Profesores Titulares de Escuela Universitaria interinos de la Universidad parece que se estaría admitiendo esta segunda opción.

En tercer lugar, se concluye que en ningún caso se han de producir situaciones de desigualdad que provoquen agravios comparativos entre dichos colectivos afectados. Es normal que esta premisa se pusiera, dado que ya en el Acuerdo del año 2002, se había incluido a ambos colectivos. Esta premisa se incluyó a petición de los pocos profesores que en la fecha de aprobación de los Estatutos aún quedaban por consolidar su situación laboral, situación que terminó resolviéndose al poco tiempo, ya que todos los incluidos en el Anexo II del Acuerdo del 2002, terminaron siendo nombrados funcionarios de carrera al haber superado los correspondientes concursos de méritos.

5.2.1.4.2. Mandato de incluir en la RPT de PAS laboral plazas suficientes para poder recolocar a este profesorado

Aunque la Disposición no especifique en qué relación de puestos de trabajo de personal de Administración y Servicios deben recogerse las plazas señaladas en la misma, estas nada más que podría ser de personal laboral. A esta conclusión se llega a través de una interpretación de la norma en su conjunto y del régimen jurídico original del profesorado integrado en la URJC.

En primer lugar, nada más que puede tratarse de una RPT de PAS laboral, ya que el contrato que quedó en suspenso en el momento de la integración en la URJC tiene naturaleza laboral, y por tanto, la reanudación o reactivación del mismo nada más que puede ser a un puesto de este carácter y no funcionarial. Hay que recordar que la suspensión se produjo en contratos laborales fijos, y así se señalaba expresamente tanto en el escrito del Director del CRC como en el Acuerdo del año 2002.

En segundo lugar, este párrafo señala que en la RPT de PAS deben *“recogerse un número de plazas suficientes para poder llevar a cabo el contenido efectivo de esta Disposición”*, lo que nos lleva a plantearnos, ¿cuántas plazas deben recogerse en dicha RPT?. Si tenemos en cuenta que, en cualquier momento, se podría extinguir el vínculo jurídico administrativo de carácter temporal que mantienen los profesores procedentes de dichos Centros con la URJC, ésta debería tener incluidas tantas plazas como profesores no hayan adquirido aún la

condición de funcionario de carrera docente universitaria, tal y como señala la cláusula primera del Acuerdo del 2002.

Como la incorporación al contrato suspenso se ha de producir de forma “inmediata” tal y como dice el escrito del Director del CRC que se remitió en septiembre de 1998 a todos los profesores integrados, en cada una de las RPT que se vayan aprobando han de incluirse todas las plazas de todos aquellos profesores a los que se les podría aplicar directamente dicha disposición. Es normal que, a lo largo del tiempo, vayan produciéndose cambios numéricos de las personas afectadas, así que en el procedimiento de elaboración de la RPT deberían suprimirse las de aquellos a los que ya no les sería de aplicación.

Hicimos referencia a que en el Anexo II del Acuerdo del 2002, había 141 profesores afectados, pero a lo largo de todo este tiempo dicha cifra se ha ido reduciendo notablemente. Haciendo un estudio comparativo entre el listado de profesores de dicho Anexo y los datos nominales que figuran en la página web de la Universidad para el Curso Académico 2016/2017, podemos extraer las siguientes cifras (salvo error u omisión), y situación en la que se encuentran:

- A) 55 son Profesores Titulares de Universidad
- B) 5 son Profesores Titulares de Escuela Universitaria.
- C) 31 son Profesores Titulares de Universidad interinos.
- D) 14 son Profesores Contratados Doctores.
- E) 3 son Profesores Visitantes.
- F) 1 es Profesor Colaborador.

G) 1 es Ayudante.

H) 5 son PAS.

El resto de profesores, o se han jubilado, o han sido baja por diversas causas, o están en proceso de recolocación como PAS.

Teniendo en cuentas estos datos y la evolución de los mismos, la Universidad no puede desconocer que para dar respuesta a este mandato normativo tiene que tener incorporados en la RPT de PAS laboral tantos puestos como a profesores se les siga aplicando esta disposición, porque de lo contrario, se estaría impidiendo el derecho que tienen estos docentes a reactivar de forma inmediata sus contratos laborales suspendidos.

Esta obligación ha sido confirmada por la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 5, de Madrid, de 20 de febrero de 2017 (P.A. núm. 230/2015) (**ANEXO X**), en la que declara nula de pleno derecho la RPT de PAS laboral de la URJC aprobada en el año 2015²⁷⁷, por no haber incorporado las plazas suficientes para abordar la recolocación de los profesores TEU interinos amortizados.

En tercer lugar, y en íntima conexión con el párrafo tercero de dicha disposición, en la elaboración de la relación de puestos de trabajo, debería darse un trámite

²⁷⁷ Resolución de 25 de junio de 2015, del Rector Magnífico de la Universidad Rey Juan Carlos, por la que se corrige error material advertido en la Resolución del mismo órgano de 28 de mayo de 2015, por la que se dispone la publicación de la relación de puestos de trabajo de personal de administración y servicios (laboral), en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM, núm. 166, de 15 de julio).

de audiencia al profesorado que siga afectado por la misma, a los efectos de que puedan hacer valer sus derechos, y sobre todo que la Universidad tenga en cuenta la titulación, experiencia profesional y conocimientos técnicos que tengan, ya que de lo contrario, será difícil llevar a cabo la posterior funcionarización recogida en dicha disposición.

5.2.1.4.3. Mandato a la Universidad para que lleve a cabo la funcionarización del profesorado recolocado

El mandato dado en el Estatuto de que la Universidad *“promoverá los procedimientos para la adquisición de la condición de funcionario de dicho personal en las Escalas de personal funcionario de Administración y Servicios de la Universidad atendiendo a su experiencia profesional, conocimientos técnicos y titulación con que se hubiera recolocado, garantizándose los principios de mérito, capacidad y publicidad”*, nos lleva a las siguientes conclusiones:

En primer lugar, hay que preguntarse ¿cuándo deberán llevarse a cabo dichos procedimientos de funcionarización²⁷⁸? En principio, ninguna norma establece un plazo o término señalado desde que uno ocupe un puesto de PAS laboral, pero parece prudente pensar que la Universidad deberá ponerlos en marcha una vez que exista un número suficiente de personas que hayan sido recolocadas en puestos laborales. Esto no impide que se pueda abordar la funcionarización de

²⁷⁸ PARADA VÁZQUEZ, J.R. Derecho del Empleo Público. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Madrid: Marcial Pons, 2007, p. 146. Este autor señala que "cuando a través de estas prácticas de lo que se trata es de convertir empleados públicos laborales en funcionarios de carrera, los procedimientos habilitados al efecto reciben el nombre de funcionarización".

las plazas laborales que existan en un momento dado, y que posteriormente se pueda activar otro u otros procesos de igual carácter.

Un plazo que puede servir de estándar al inicio de este proceso, es el que se dio en la Universidad, entre la fecha de integración del CRC en la URJC en donde se incorporó bastante personal laboral fijo que desempeña funciones de administración y servicios, y los procedimientos de funcionarización de dichos colectivos que se acometieron a través de convocatorias aprobadas por resoluciones rectorales de 2 de noviembre de 2000, a las cuales ya hemos hecho referencia. Estos procedimientos de funcionarización fueron resueltos por varias resoluciones rectorales de fecha 8 de mayo de 2001²⁷⁹, en las que se les nombró a los funcionarizados en diversas Escalas de funcionarios PAS de la Universidad. Teniendo en cuenta este precedente, podríamos concluir que un estándar temporal entre ocupar un puesto de PAS laboral y la convocatoria de estos procedimientos podría estaría entorno a los dos años, y el plazo para la resolución de estos procedimientos en seis meses.

En cualquier caso, hay que recordar que los procedimientos de funcionarización no son obligatorios, así que, si los profesores recolocados no desearan presentarse a estas convocatorias, seguirían disfrutando de los mismos derechos que tenían hasta entonces, y ello, no impediría que se pudieran presentar a futuros procedimientos de funcionarización.

²⁷⁹ BOE núm. 130, de 31 de mayo de 2001.

A la funcionarización clásica, habría que añadir lo recogido en la Disposición transitoria segunda del TREBEP, que establece que el personal laboral fijo que la a la entrada en vigor del Estatuto, estuviere desempeñando funciones de personal funcionario, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

Esto podría ser aplicable al presente caso, porque aparte de que la Universidad pudiera convocar solo las plazas de las personas que hubieran sido recolocadas como PAS laboral, también las personas recolocadas podrían participar en otras convocatorias de la propia institución, que, en principio, no estuvieran pensadas para estas personas. Por tanto, esta vía es complementaria de la establecida en el apartado tercero de la Disposición Transitoria Novena de los Estatutos.

En segundo lugar, las plazas que vayan a ser objeto de funcionarización deben ser reseñadas para tal fin. En este sentido, la propia Universidad Rey Juan Carlos lo hizo en su primera RPT de PAS laboral aprobada por Resolución de 22 de noviembre de 2001²⁸⁰, señalando en el apartado de “Observaciones”, qué plazas debían ser objeto de funcionarización en aplicación de la Ley 30/1984.

²⁸⁰ BOCM núm. 296, de 13 de diciembre.

Para poder acometer este mandato hay que hacer un estudio de cada uno de los puestos de trabajo. Como señala la doctrina que ha estudiado la funcionarización del PAS de las universidades, son los Estatutos de éstas o las normas internas que se aprueban, entre ellas, las RPT, las que deben clarificar la distribución de puestos entre funcionarios y trabajadores, al concretar la atribución genérica del art. 73.2 de la LOU, teniendo como referencia el art. 15.1.c) de la LM²⁸¹.

En tercer lugar, la funcionarización del personal que ocupe dichas plazas debe seguir, salvo que se apruebe otro, el procedimiento establecido en la Resolución de 24 de noviembre de 1999, de la Universidad “Rey Juan Carlos”, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión Gestora de 10 de noviembre relativo a la funcionarización del Personal de Administración y Servicios del Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande”, integrado en la Universidad Rey Juan Carlos a través del Decreto 131/1998, de 2 de julio, y los criterios generales que han de regir en el proceso de funcionarización, y ésta funcionarización se ha de hacer en alguna de las Escalas propias de la Universidad. En cualquier caso, estos procedimientos siempre deben respetar los principios de mérito, capacidad y publicidad.

5.2.1.4.4. Garantía de estabilidad en el empleo y sus derechos adquiridos

El último párrafo de esta Disposición Transitoria, es una cláusula de cierre, en donde se da un mandato a la Universidad que no es otro de que ésta deberá

²⁸¹ BOLTAINA BOSCH, X., *La funcionarización del personal laboral al servicio de las administraciones públicas españolas. Régimen jurídico del proceso selectivo restringido*. Barcelona: Cedecs, 2005, p. 121.

velar porque *“ningún profesor procedente de dichos Centros docentes vea alterada su estabilidad en el empleo y sus derechos laborales adquiridos, articulándose para ello los sistemas que sean precisos para poder llevar a cabo tal finalidad.”*

El mandato es claro, las autoridades de la Universidad, deberán vigilar y cuidar de que a ninguno de los profesores procedentes de dichos centros y que aún no hayan adquirido la condición de funcionario de carrera docente universitaria vea alterada su estabilidad en el empleo y sus derechos laborales adquiridos, dando una habilitación a los órganos de la misma para que, dentro de la legalidad, hagan lo que tengan que hacer para cumplir con dicha finalidad.

El contenido esencial de este precepto es que la Universidad está obligada a mantener los contratos laborales fijos suspendidos, respetando los derechos que de forma individual hubieran adquirido²⁸², tales como la antigüedad que los trabajadores tuvieran reconocida desde que ingresaron en los centros integrados, y el resto de derechos que hubieran generado a lo largo de estos años. En este sentido, las resoluciones recolocativas que se han ido dictando a los profesores amortizados han reconocido de forma expresa estos derechos, y

²⁸² ORTEGA ÁLVAREZ, L.I., "Derechos adquiridos de los funcionarios". En VV.AA., *Enciclopedia Jurídica Básica*. Volumen II. Pamplona: Cívitas, 1995, pp. 2382-2383. Dicho autor señala que los derechos adquiridos "son todos aquellos derechos y situaciones, creados al amparo de una normativa anterior y que subsisten a pesar del cambio normativo." También señala, que "no es fácil encontrar una determinación exacta de derechos adquiridos, pero en el Real Decreto 3046/1977, de 6 de octubre, en su Disposición Transitoria 6ª, se consideraban derechos adquiridos: 1. La cuantía absoluta, íntegra del sueldo consolidado. 2. La condición de funcionario de carrera con la clasificación que le corresponde. 3. El tiempo de servicios. 4. Los honores y tratamientos en cuyo disfrute se halla el funcionario siempre que tenga carácter personal. Por tanto, frente al poder organizatorio de la Administración Pública, no pueden esgrimirse con éxito más que los derechos que por consolidación se hayan convertido en adquiridos y que vienen limitados a los de orden económico o a los relativos al contenido de la función a desarrollar."

sirva de ejemplo, la Resolución del Rector de fecha 13 de octubre de 2015, en la que se recoloca como PAS laboral en la Universidad a un funcionario interino amortizado. En dicha resolución se dice: *"La citada recolocación tendrá efectos administrativos y económicos de 1 de septiembre de 2015 y las retribuciones a percibir por el Sr..... serán las establecidas en el II Convenio Colectivo del Personal de Administración y Servicios laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, garantizándosele, en el supuesto de que éstas fueran inferiores a las que viniera percibiendo como docente, la asignación de un Complemento Personal Transitorio por el importe necesario para igualar su retribución como PAS laboral a la que percibía como profesor Titular de Escuela Universitaria interino. Asimismo, se reconoce, a efectos de trienios, al Sr..... el tiempo que ha desempeñado como profesor desde que ingresó en el Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos "Ramón Carande" hasta su cese como profesor Titular de Escuela Universitaria interino."*

Este apartado, encierra unas posibilidades que han dado mucho juego a lo largo de estos años, tales como que un profesor que cuando se integró el CRC en la URJC fue nombrado funcionario interino, suscribió posteriormente un contrato como Profesor Contratado Doctor en la misma Universidad, y al ser cesado en dicha categoría docente, pasó a ocupar un puesto de PAS laboral, volviendo al cabo del tiempo a ser otra vez Profesor Contratado Doctor en la URJC. Pues bien, todas estas transformaciones las ha podido hacer gracias a las garantías recogidas en esta disposición.

5.2.2. Características del puesto a asignar

Para dar respuesta a ¿qué tipo de plazas se deben recoger en la RPT de PAS laboral para poder dar respuesta a la Disposición Transitoria Novena de los Estatutos y el Acuerdo de 15 de marzo de 2002?, nos debemos remitir a ambas normas y de ellas obtener la solución.

En relación con las alternativas recolocativas como PAS laboral, el Anexo I del Acuerdo del 2002, establecía en aquel momento la posibilidad de pasar a la categoría laboral de Titulado Superior de la URJC (Grupo A), o a la categoría laboral de “investigación y asesoramiento” de la URJC (Grupo A). Se decía, asimismo, que la adscripción a cada categoría será determinada por la Universidad, según necesidades de plantilla y la posibilidad legal de crear dichas categorías profesionales. De las dos categorías, la única que actualmente está recogida en el II Convenio Colectivo aplicado al PAS laboral de la Universidades Públicas de Madrid es la primera.

Por otro lado, de la Disposición Transitoria Novena de los Estatutos se extrae que se deben respetar los derechos laborales adquiridos de los profesores afectados, y respetarse la titulación que se les exigió cuando ingresaron como docentes (Licenciados en Derecho, Economía, Sociología, Ciencia Política, etc.), así como la experiencia profesional y conocimientos técnicos adquiridos a lo largo de todos estos años. Estos conocimientos y experiencia han de considerarse de máximo nivel, dado que durante bastantes años han impartido

docencia a nivel universitario y, en su caso, han investigado en sus respectivos campos.

Conjugando las características que acorde a la normativa de la universidad hay que respetar a dichas personas, y el marco jurídico laboral vigente, la respuesta al interrogante es que los puestos que se deben incluir en la RPT de PAS laboral para esta finalidad relocalitativa pasa porque todos ellos sean de Titulado Superior, Grupo A1.

A este respecto, en el artículo 10 del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid²⁸³, en donde se establecen los Grupos laborales agrupados por niveles salariales y titulaciones exigidas. De la lectura del mismo, se puede afirmar que el Grupo en donde deben encuadrarse todos estos profesores es el Grupo A1, al establecerse en dicho precepto que: *“Pertenece a este nivel aquellos trabajadores a los que, además de estar en posesión de la titulación exigida para el Grupo A, se les exija una especialización complementaria específica adquirida mediante título académico oficial u homologado o mediante experiencia profesional acreditada. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y muy complejo.”*

La Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 5, de Madrid, de 20 de febrero de 2017, que anuló la RPT de PAS laboral de la URJC, ordenó a la Universidad la elaboración de una nueva RPT en la que se incluyan no

²⁸³ BOCM núm. 8, de 10 de enero de 2006.

solamente el número de puestos suficientes del Grupo A1, sino que éstos deben ser idóneos según especialidades y titulaciones de los recolocados. En concreto en el Fundamento de Derecho Quinto se dice que se deberán proveer los mecanismos precisos para que la RPT incluya puestos vacantes suficientes del Grupo A1 de PAS (idóneos según especialidades y titulaciones) para aquellos.

A diferencia de otras Universidades en cuyas RPT de PAS laboral especifican las especialidades de cada puesto, como es el caso de la Universidad Complutense de Madrid²⁸⁴, la URJC no recogía en su RPT de PAS laboral especialidad alguna, con lo que este instrumento de ordenación de personal estaba incumpliendo la normativa de la propia Universidad, en un evidente caso de inderogabilidad singular de los reglamentos.

Por todo lo anterior, podemos concluir que los puestos que deben recogerse en la RPT de PAS laboral de la URJC, deben ser de Titulado Superior, Grupo A1, respetándose la titulación y especialidades de cada uno de los profesores a los que les pueda afectar el acuerdo, y que las plazas a incluir deben ser suficientes para poder cumplir con los propios Estatutos de la Universidad (párrafo segundo de su Disposición Transitoria Novena).

²⁸⁴ Resolución de 20 de diciembre de 2016, del Rector de la Universidad Complutense de Madrid, por la que se ordena la publicación de la modificación parcial de la relación de puestos de trabajo del personal laboral de administración y servicios de esta Universidad (BOCM núm. 3, de 4 de enero de 2017).

5.2.3. Procedimiento a seguir para ser recolocado

El procedimiento para que un profesor que haya sido amortizado sea recolocado nace como consecuencia de su cese como funcionario interino. A partir de ese momento, aquellos que proceden del CRC y de la EOT, pueden optar a ser recolocados como PAS laboral de la Universidad, al reactivarse el contrato laboral fijo que tenían suspenso cuando dichos centros se integraron en la URJC.

Debemos recordar que el punto tercero del Acuerdo de amortización de 27 de marzo de 2015, se señala que los funcionarios interinos afectados, podrían solicitar ser recolocados como PAS laboral acogiéndose a la Disposición transitoria Novena de los Estatutos de la Universidad. Anteriormente hemos hecho referencia a que resulta superfluo dicha prescripción, al tener reconocido dicho derecho todos los profesores afectados por el Acuerdo del año 2002 y los propios Estatutos de la Universidad.

Lo correcto es que los profesores afectados dirigieran al Rector una solicitud en la que le pusieran de manifiesto su deseo de ser recolocados como PAS laboral en un puesto en donde se les respetaran las características personales y derechos adquiridos. El plazo recogido en la Cláusula Octava del Acuerdo del año 2002, para presentar dicha solicitud es el de 30 días hábiles desde que se produce el cese como docente y no el plazo de 10 días recogido en la Resolución del Rector de 24 de junio de 2015, que de forma clara evidenciaba una limitación de derechos. Prueba de la ilegalidad de este último plazo, es que uno de los profesores afectados por la amortización impugnó la Resolución de 24 de junio,

al contraponerse el plazo establecido en ésta con respecto al señalado en el Acuerdo de 2002. Dicho recurso fue estimado por resolución rectoral de 23 de septiembre de 2015, reconociendo, como no podía ser de otra forma, que el plazo era el de 30 días hábiles.

En el Acuerdo del año 2002, se establecen las obligaciones que deben cumplir las partes mientras se resuelve sobre la recolocación solicitada. En la cláusula novena del mismo se obligaba a la Universidad a seguir abonando al interesado las mismas retribuciones que venía percibiendo hasta ese momento, y el profesor afectado debía colaborar mientras tanto en aquellas tareas docentes que la Universidad le asignase de forma transitoria hasta que finalizara dicho procedimiento recolocativo. El afectado estaba obligado a informar a la Universidad las características personales y formativas que poseyera al objeto de se le pudiera recolocar de la mejor forma posible. En este sentido, la Cláusula Novena del mismo, establece que:

Finalmente, la Cláusula Décima de dicho Acuerdo, hace referencia a que la Universidad dispone de un plazo de dos meses para llevar a término la recolocación solicitada. No se determina que ocurre si la Universidad no resuelve en dicho plazo, pero es obvio, que lo hará cuanto antes, ya que, en cualquier caso, la persona afectada debería seguir percibiendo sus retribuciones, aunque la Universidad no le asigne el puesto que le corresponda.

El procedimiento de recolocación termina con una resolución del Rector de la Universidad, en la que se asigna un puesto concreto a la persona recolocada y

se le emplaza para que suscriba una cláusula adicional al contrato laboral fijo que tenía suscrito y que en su día quedó en suspenso. En dicho documento, que deberá ser rubricado por el Rector y por el profesor, se deja constancia del levantamiento de la suspensión con los efectos económicos y administrativos del día siguiente a la extinción del vínculo jurídico como TEU interinos (1 de septiembre de 2015), y se asignará el puesto de la RPT de PAS laboral que en concreto habrá de desempeñar a partir de ese momento.

A través de esta cláusula de recolocación, se estaría dando cumplimiento a la novación modificativa del objeto del contrato, que en cuanto "sustanciales" han de revestir una relevancia notable²⁸⁵. Dicha modificación, tiene un carácter individual al afectar a condiciones de trabajo adquiridas a título individual²⁸⁶. Esta circunstancia fue reflejada en el dictamen emitido el 14 de noviembre de 2001, sobre la recolocación como PAS laboral, y que fue decisivo en este asunto.

Hasta ahora, el puesto que se asignaba como PAS laboral lo decidía la Universidad de forma unilateral, pero esto podría variar si se confirma el fallo de la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 5, de Madrid, de 20 de febrero de 2017, en donde se obliga a la Universidad a convocar un concurso de cobertura de plazas en los profesores recolocados. A este respecto

²⁸⁵ MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*. 25ª edición. Madrid: Tecnos, 2017, pp. 750-751. A este respecto dichos autores señalan que "el procedimiento del art. 41 ET puede utilizarse para modificar condiciones de trabajo nacidas del contrato de trabajo o de acuerdo individual entre trabajador y empresario, de acuerdos o pactos colectivos que no tengan la naturaleza de convenios estatutarios, o de decisiones unilaterales del empresario de efectos colectivos (art. 41.2 ET). Esta última mención legal, que se refiere de forma implícita a las condiciones más beneficiosas reconocidas por el empresario a sus trabajadores, debe entenderse referida tanto a las de carácter colectivo como a las de carácter individual, que en consecuencia también podrán ser objeto de modificación, entre otras razones porque pueden entenderse como integrantes del contrato de trabajo."

²⁸⁶ MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*. 31ª edición. Madrid: Tecnos, 2010, p. 431.

el Fundamento de Derecho Quinto de dicha resolución se señala lo siguiente:

"Además, se aprecia que en el procedimiento de recolocación hay un error de origen; cual es que no solo la RPT no contenía puestos suficientes, sino que también debería haberse convocado un concurso para que los 29 profesores amortizados pudieran optar a las plazas "vacantes" según criterios objetivos de plazas sin que medie una convocatoria pública para la cobertura de aquellos puestos. Es absolutamente imposible que el recurrente pudiera optar, con debidas garantías, por la recolocación si no se habían creado plazas suficientes; y, además las plazas no existían, dado que la RPT era nula de pleno derecho. Por lo tanto, se deberá retrotraer el procedimiento de recolocación a fin de modificar la RPT (si es que la aprobada en diciembre de 2016 no lo prevé) para que aquel instrumento recoja todas las plazas suficientes para recolocar a los 29 profesores cuyas plazas fueron amortizadas. Una vez que se conozca el número de aquellos que optan por la recolocación como PAS en la Universidad, se deberán proveer los mecanismos precisos para que la RPT incluya puestos vacantes suficientes del Grupo A1 de PAS (idóneos según especialidades y titulaciones) para aquellos. Verificado lo anterior, se procederá a convocar un concurso de cobertura para que aquellos puedan optar por las referidas plazas según sus respectivas preferencias."

5.3. LA RECOLOCACIÓN COMO PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

5.3.1. El origen de esta recolocación

Como ya señalamos la Disposición Adicional Sexta del Decreto 131/1998, de integración del CRC a la URJC, abre la puerta para que los profesores procedentes de dicho Centro universitario puedan ser recolocados como Personal laboral de la Comunidad de Madrid respetándoles los derechos adquiridos.

Dicha previsión fue reproducida en la Disposición Adicional Tercera del Decreto 201/2000, de 7 de septiembre, por el que se regulan los procedimientos de integración en las plantillas de la Universidad "Rey Juan Carlos" del personal procedente de la Escuela Oficial de Turismo de Madrid.

En su momento, se llevaron a cabo reuniones con la Dirección General de la Función Pública para establecer un protocolo que diera seguridad jurídica a la aplicación de estas disposiciones, lo que no se terminó de alcanzar²⁸⁷, lo que no impide que esta fórmula recolocativa se pueda utilizar si se dan los presupuestos para ello.

²⁸⁷ MONTEERRUBIO QUIRÓS, J.A., "El proceso de...", op. cit., p. 213, "...se iniciaron conversaciones con dicha Dirección General, a los efectos de formalizar dicha vía, lo que, después de varias reuniones y de haberse generado algunos documentos, expresión más de buenas intenciones que otra cosa, y contando también con la intervención de la Consejería de Educación, al fin no se terminó de materializar ningún texto definitivo. Ha de advertirse que con esto tal vía no queda definitivamente cerrada, pues el precepto que avala la misma sigue en vigor."

Según un documento de 30 de marzo de 2001, de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Educación y Cultura, la relación de Profesores que ostentaban la condición de Personal Laboral fijo en el CESSJ “Ramón Carande” a efectos de la aplicación de la Disposición Adicional Sexta el Decreto 131/1998, de 2 de julio de la Comunidad de Madrid, ascendía a 232 profesores.

Es cierto, que la aplicación de esta posibilidad recolocativa quedó bastante desdibujada después de la suscripción del Acuerdo de 15 de marzo de 2002.

5.3.2. Características de los puestos a asignar

Teniendo en cuenta que sería una reactivación del contrato laboral fijo que quedó suspenso, la recolocación sería en un puesto de la RPT de Personal laboral de la Comunidad de Madrid. Como la titulación exigida para el ingreso en los centros CRC y EOT fue la de licenciado, el puesto debería estar relacionado con el grupo profesional en donde se exija dicha titulación. Así, entre los cinco grupos profesionales recogidos en el artículo 5 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid²⁸⁸, el único aplicable sería el “Grupo I. Titulados superiores”. Dicho precepto establece que: *“Pertenece a este grupo profesional los trabajadores de categorías que requieran estar en posesión de Título Universitario de Grado Superior, siendo el contenido general de la prestación muy complejo y especializado.”*

²⁸⁸ Resolución de 7 de abril de 2005, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BOCM de 28 de abril de 2005).

Prueba de que este tipo de recolocación puede ser activada por cualquiera de los afectados, es que el que fuera Rector de la URJC hasta el 2 de marzo de 2017, don Fernando Suárez Bilbao, se recolocó como personal laboral en la Comunidad de Madrid en el año 2001. Recientemente, y por circunstancias distintas a las aquí analizadas, el diario El Mundo del 24 de diciembre de 2016 (Crónica), se hizo eco de la referida recolocación del señor Suárez, en los siguientes términos: *“En el 2000 se presentó a una plaza de titular de universidad, pero no la obtuvo y le consiguieron un puesto de trabajo (el número 39.787) en la Comunidad de Madrid como personal de administración. “A los pocos meses le vuelven a incorporar como profesor interino de Historia del Derecho en la Rey Juan Carlos y le sacan una plaza de titular de universidad.”*²⁸⁹

Por tanto, y en aplicación del principio de igualdad, la Comunidad de Madrid no puede dejar de recolocar a todos los profesores procedentes del CRC y de la EOT, en la misma si fueran cesados como funcionarios interinos. Como señala la doctrina constitucional, "el artículo 14, como todos y cada uno de los preceptos constitucionales, vincula, en virtud de lo establecido en el artículo 9.1, a la ciudadanía y a todos los poderes públicos. Además, hay que tener en cuenta la referencia expresa del artículo 53.1, donde se efectúa una concreción de dicha vinculación. Ello supone no solo que estos han de sujetar su actuación a lo establecido en el citado precepto, estando constitucionalmente prohibida cualquier manifestación en sentido contrario, sino que dicha vinculación obliga

²⁸⁹ NEGRE, J., “Los cinco ‘negros’ y el ‘negrero’ de Fernando Suárez, el Rector ‘copión’”. En *El Mundo* [en prensa], de 24 de diciembre de 2016. Disponible en: <http://www.elmundo.es/cronica/2016/12/24/585d6853ca4741a63a8b4623.html> [Última fecha de consulta: 09/03/2017].

también a una actuación positiva, incluso prestacional, convirtiendo el principio de igualdad en auténtico parámetro para enjuiciar la constitucionalidad de la actuación de los poderes públicos."²⁹⁰

5.3.3. Procedimiento a seguir para ser recolocado

En la Cláusula Octava del Acuerdo de 15 de marzo de 2002, se habilita una forma de iniciar los trámites de dicha recolocación, una vez que alguno de los profesores afectados por el mismo sean cesados como funcionarios interinos. Dicha cláusula dice que el interesado tendrá un plazo de 30 días hábiles, a partir de la fecha de la notificación de su cese como profesor funcionario interino para presentar instancia dirigida al Rector de la Universidad en la que solicite que se inicien los trámites pertinentes ante la Comunidad de Madrid para su ingreso en la Función Pública, de conformidad con la Disposición Adicional Sexta del Decreto 131/1998, de 2 de julio.

Esta fue una vía que trató de suplir la carencia de un procedimiento elaborado por la propia Comunidad de Madrid, pero este procedimiento ha de entenderse como un cauce colaborativo entre la Universidad y la Comunidad, ya que en realidad el procedimiento debe de iniciarse, instruirse y resolverse en la propia administración autonómica.

²⁹⁰ ÁLVAREZ CONDE, E. y TUR AUSINA, R., *Derecho Constitucional*, p. 306.

De hecho, tanto la persona referida anteriormente como una profesora afectada por la amortización, solicitaron directamente a la Comunidad de Madrid su incorporación como personal laboral de la misma, sin que mediara intervención alguna por parte de la universidad.

CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

6.1. CONCLUSIONES

Siguiendo las pautas de algunos autores como Cuerda Riezu²⁹¹, a continuación vamos a exponer de forma breve las conclusiones de la presente tesis doctoral:

I.- Sobre el estatus jurídico de los funcionarios interinos

En el presente estudio se ha podido evidenciar que los funcionarios interinos que prestan servicios en las Administraciones Públicas cada vez han ido adquiriendo más importancia, y no solo por su número y su participación en sectores estratégicos (Educación, Sanidad, Justicia), sino porque su régimen jurídico se ha ido reforzando día a día como consecuencia de la penetración del Derecho Comunitario en el Derecho español, y de la incidencia de la jurisprudencia emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, del Tribunal Constitucional, y de los tribunales ordinarios españoles. En relación con este aspecto, se puede concluir que el régimen jurídico de los funcionarios interinos se está equiparando cada día más al de los funcionarios de carrera, habiéndose eliminado una buena parte de las discriminaciones existentes entre ambos colectivos.

²⁹¹ CUERDA RIEZU, A., *Cum Laude. Guía para realizar una Tesis Doctoral en Derecho o un Trabajo de Fin de Grado o Master en Derecho*. 2ª edición. Madrid: Tecnos, 2016, p. 131.

En los últimos años se ha ido ampliando el marco jurídico de los funcionarios interinos, con la promulgación a finales del año 2015 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y haberse incrementado el número de preceptos dedicados a estos funcionarios en las leyes de función pública de las Comunidades Autónomas, pudiéndose afirmar que en la actualidad la normativa que regula a estos empleados públicos constituye un verdadero estatus jurídico.

II.- Sobre las nuevas circunstancias que originan el nombramiento de funcionarios interinos

A diferencia de las circunstancias que originaban el nombramiento de un funcionario interino con la Ley de Funcionarios Civiles del Estado en 1964, en donde estos empleados cubrían solo puestos vacantes cuando había una necesidad y urgencia, y solo hasta el momento en que el puesto era proveído por funcionario de carrera, después de la promulgación del Estatuto Básico del Empleado Público, las circunstancias que dan origen a dicho nombramiento se han incrementado, incluyéndose, al igual que en el ámbito laboral, la sustitución transitoria de los titulares de los puestos, la ejecución de programas de carácter temporal y el exceso o acumulación de tareas. La extinción de estas circunstancias son causas regladas para el cese de los funcionarios interinos.

III.- Sobre la amortización de plazas ocupadas por funcionarios interinos

Hemos demostrado que la amortización de plazas es un supuesto de cese de los funcionarios interinos que actualmente carece de un marco jurídico general que determine cuando debe aplicarse, cuál es el procedimiento a seguir o cuales son los límites legales de la misma, lo que en la actualidad ha generado situaciones de arbitrariedad al utilizar las Administraciones Públicas esta técnica con finalidades distintas para las que fue establecida.

A través del caso analizado y de la jurisprudencia estudiada, hemos comprobado como en múltiples ocasiones la Administración arguye su potestad de autoorganización para poner en marcha una amortización, olvidando que ésta no es omnímoda, sino que está limitada por determinadas normas, convenios y actos administrativos que ella misma ha dictado, en donde se reconocen derechos a los funcionarios interinos a los que se pretende amortizar.

IV.- Sobre la incidencia de las relaciones de puestos de trabajo en las amortizaciones

Se ha constatado que las relaciones de puestos de trabajo, son un instrumento de ordenación de la función pública que se erigen como un elemento esencial a la hora de llevar a cabo un proceso amortizador de plazas de funcionarios interinos, ya que como señala la jurisprudencia del Tribunal Supremo, son estas el presupuesto indispensable para poder llevar a cabo la supresión de puestos de trabajo. Por tanto, todos los puestos que la Administración considere que

deban ser objeto de amortización deben tener reflejo previo en las mismas, porque de lo contrario se estarían produciendo amortizaciones contrarias a la legalidad.

A este respecto, se ha distinguido entre las relaciones de puestos de trabajo y las plantillas orgánicas, estableciéndose que las primeras, constituyen la dimensión jurídica del puesto de trabajo, en la medida que lo define, establece los requisitos para su desempeño y su régimen retributivo, mientras que las segundas, vienen a ser la dimensión presupuestaria del puesto de trabajo que responden a una naturaleza, finalidad y procedimiento completamente diferentes. Como establece la jurisprudencia, las plantillas no son instrumento válido para la supresión de puestos de trabajo.

V.- Sobre el cambio de naturaleza jurídica de las relaciones de puestos de trabajo

Hemos constatado el cambio de naturaleza jurídica de las relaciones de puestos de trabajo. Desde que fueron creadas por la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la jurisprudencia durante más de treinta años, las vino considerando como disposiciones reglamentarias a efectos procesales, y como actos administrativos plúrimos a efectos sustantivos; mientras que a partir de la importante Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2014, seguida por otras muchas, se las ha de considerar a todos los efectos como actos administrativos.

Las consecuencias más importantes de este cambio, han sido reflejadas en el presente estudio, y entre ellas, caben destacar la forma de elaboración de éstas, la negociación de las mismas en las Mesas de Negociación, cómo han de publicarse, ante qué órganos han de impugnarse y, en relación con el aspecto procesal, la eliminación de la impugnación indirecta de las mismas, con los consiguientes problemas que esto va a generar en los funcionarios afectados.

VI.- Sobre la ejecución y nulidad del acto de amortización

Sobre este particular, ha quedado demostrado a través del caso que se ofrece para estudio que, de no ejecutarse adecuadamente una amortización, ya sea porque no exista relación de puestos de trabajo, porque no figuren en la misma los puestos a amortizar o a extinguir, porque se hayan omitidos elementos esenciales del procedimiento, se haya producido desviación de poder, la consecuencia es la invalidez de lo actuado, con las graves consecuencias administrativas que se derivan de esta declaración.

VII.- Sobre el control de las amortizaciones

Se ha demostrado que cualquier amortización de plazas llevada a cabo por una Administración Pública no queda exenta de control, ya sea en la vía administrativa como en el ámbito judicial. También hemos constatado que la declaración de invalidez de una amortización nunca termina siendo un restablecimiento total de la situación anterior al producirse, con la misma, situaciones de difícil o imposible reparación. En este sentido, hemos hecho

referencia a que los órganos judiciales a la hora de decidir sobre la adopción de una medida cautelar, deberían ponderar más los intereses en conflicto, ya que desde la promulgación de la vigente legislación procesal contencioso-administrativa, lo que debe primar a la hora de adoptar la misma, es la evitación de la pérdida legítima del recurso.

VIII.- Sobre las recolocaciones de los funcionarios interinos

En la actualidad no existe una regulación general que trate de la recolocación de los funcionarios interinos que son cesados en sus puestos de trabajo. Sin embargo, hemos dejado constancia de que, existen disposiciones y acuerdos suscritos entre administraciones públicas y los representantes de los funcionarios, en los que se les reconocen diversas alternativas recolocativas, incrementando de esta forma la estabilización laboral de estos empleados públicos.

IX.- Sobre las alternativas recolocativas de los funcionarios interinos

A través de ejemplos, hemos mostrado como después del cese de un funcionario interino, el ordenamiento puede tener previstas varias fórmulas recolocativas para los mismos, ya sea en puestos de igual o distinta naturaleza, en la misma o en distinta Administración Pública. Buen ejemplo de esto lo hemos ofrecido a través del caso real que se ha aportado para su estudio, en donde a unos profesores universitarios interinos cesados como consecuencia de una amortización de sus plazas se les ofreció pasar a ser profesores universitarios

contratados en régimen laboral, ser profesores interinos de otro cuerpo docente, y en algunos casos, pasar a ser personal de administración y servicios en la propia Universidad, o ser personal laboral en la Comunidad Autónoma de Madrid.

En este sentido, y dado que no existe un marco jurídico general que regule, ni cuándo, ni qué tipos de recolocaciones se pueden llevar a cabo, podemos afirmar que pueden existir distintas fórmulas relocalitivas, tantas como imaginación pueda tener el redactor de las mismas, con los únicos límites de que éstas deban respetar la legalidad vigente, y que, para poder llevarlas a cabo, existan los créditos presupuestarios oportunos.

X.- Sobre la incidencia de las relaciones de puestos de trabajo en las recolocaciones de los funcionarios interinos

Cualquier tipo de recolocación, conlleva la asignación de un puesto nuevo, y éste debe de tener reflejo en la correspondiente relación de puestos de trabajo, ya que, de lo contrario, sería imposible hacer efectiva dicha recolocación. En este sentido, ha quedado demostrado en el caso estudiado, que, si no existen plazas suficientes destinadas a la recolocación, o no se han tenido en cuenta las características de las personas que puedan ser objeto de recolocación, se hace inviable la misma. Estos elementos pueden ser objeto de control por los órganos judiciales y buena prueba de ello es la reciente sentencia de 20 de febrero de 2017 aportada, que anula una relación de puestos de trabajo por no respetar los elementos que acabamos de referir.

XI.- Sobre las consecuencias jurídicas derivadas de relocalaciones no ajustadas a la legalidad

Todas las relocalaciones deben respetar la legalidad porque, de lo contrario, nacen una serie de consecuencias jurídicas de carácter administrativo y penal que afectan tanto a los contratos y nombramientos efectuados, como a las personas implicadas en las relocalaciones. A través del caso estudiado, se ha evidenciado como algunos de los contratos ofrecidos a los profesores afectados han incurrido en fraude de ley al no darse los presupuestos legales para su contratación; y los nombramientos efectuados podrían considerarse inválidos, al carecer las personas nombradas de alguno de los requisitos esenciales establecidos en la ley. Por otro lado, se ha dejado constancia de que tanto las autoridades que ofrecieron dichas relocalaciones como los profesores que las aceptaron podrían haber incurrido en responsabilidades del orden penal.

6.2. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Para finalizar esta investigación, no podemos terminar sin mencionar algunas propuestas para continuar investigando dentro de este campo. Existen algunas líneas de estudio que se han ido abriendo a lo largo de este proceso y que no ha sido posible acometer para poder acotar y desarrollar en profundidad el planteamiento de esta tesis doctoral.

Las conclusiones obtenidas en esta investigación son un primer paso para unas líneas de investigación que pueden complementar esta tesis doctoral. Estas líneas son las siguientes:

I.- Esta tesis ha analizado el estatuto jurídico del funcionario interino en la actualidad, pero al estar en franca evolución, fruto de la incidencia del Derecho Comunitario y de su jurisprudencia, una futura línea de investigación, sería la de profundizar en la trasposición del mismo en los futuros cambios normativos nacionales que regulen a este tipo de empleados públicos.

II.- A lo largo de esta investigación se ha resaltado la importancia que actualmente tienen las relaciones de puestos de trabajo en el ámbito de la función pública, y muy en especial en la amortización de plazas y en la recolocación de funcionarios interinos. Desde la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público en el año 2007, se dejó abierta la puerta a que pudieran existir otros instrumentos de ordenación de la función pública que sustituyeran a las relaciones de puestos de trabajo, así que, otra línea de investigación que se puede abrir es el estudio de estos instrumentos de ordenación alternativos, y analizar su incidencia en la materia objeto del presente estudio.

III.- Como se ha comentado a lo largo del trabajo, las recolocaciones de funcionarios interinos se han llevado a cabo básicamente a través de reglamentos sectoriales, así que, en relación con esto, una nueva línea de investigación sería la profundización en qué tipos de reglamentos serían los más

adecuados para regular esta materia, e incluso analizar si las recolocaciones deberían estar recogidas en disposiciones con rango de ley.

IV.- En este estudio hemos comprobado como a través de un acuerdo de recolocación suscrito entre una Universidad y los representantes de un determinado colectivo de funcionarios se han recogido diversas fórmulas de estabilidad en el empleo y recolocación de los funcionarios interinos, dejando abierta la puerta a otros tipos de recolocaciones en otras Administraciones Públicas. Por todo ello, una línea de investigación sería el estudio de los distintos tipos de acuerdos o convenios que se podrían suscribir para poder articular la recolocación de funcionarios interinos en otras Administraciones Públicas distintas en las que se les haya cesado, analizando las diversas implicaciones para las entidades suscribientes y para las personas afectadas por los mismos.

V.- La tesis se ha basado en exclusiva en el funcionario interino, excluyendo al resto de empleados públicos que también se encuentran en una situación de precariedad, tales como el personal eventual, o el personal laboral con contratos de duración determinada, así que, una nueva línea de investigación sería la de analizar si para estos empleados se podrían establecer fórmulas recolocativas parecidas a las de los funcionarios interinos. Incluso el estudio podría extenderse al personal directivo que, aunque el Estatuto Básico del Empleado Público no los considera empleados públicos, forman parte de la función pública y también tienen un carácter transitorio.

BIBLIOGRAFÍA

ALDOMA I BUIXADÉ, J., *Les Relacions de Llocs de Treball de les Administracions Públiques*, Barcelona: Cedecs, 1996.

ALEGRE ÁVILA, J.M., “La Función Pública y los interinos y contratados (La sentencia del Tribunal Constitucional 67/1989, de 18 de abril. Una reflexión sobre los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad), en *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica (REALA)*, núm. 243. Madrid: INAP, 1989.

ÁLVAREZ CONDE, E. y TUR AUSINA, R., *Derecho Constitucional*. 6ª edición. Madrid: Tecnos, 2016.

ÁLVAREZ CONDE, E., *Curso de Derecho Constitucional*. Volúmenes I y II. 6ª edición. Madrid: Tecnos, 2008.

ARROYO YANES, L.M., *La carrera administrativa de los Funcionarios Públicos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1994.

ARROYO YANES, L.M., *El funcionario interino*. Madrid: Tecnos, 1996.

ARROYO YANES, L.M., *El acceso al empleo público y la adquisición de la condición funcional: nuevas perspectivas para su regulación*. Barcelona: Ateliar, 2015.

BARRACHINA JUAN, E., *La Función Pública. Su ordenamiento jurídico*. Parte General I, II y III. Barcelona: PPU, 1991.

BERMEJO CABRERO, F., "Las relaciones de puestos de trabajo y la laboralización de la función pública". En *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 62. Madrid: Civitas, 1989, pp. 229-241.

BOLTAINA BOSCH, X., *La funcionarización del personal laboral al servicio de las administraciones públicas españolas. Régimen jurídico del proceso selectivo restringido*. Barcelona: Cedecs, 2005.

BOLTAINA BOSCH, X., *Los puestos de trabajo del personal laboral en las Administraciones Públicas*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2006.

CALDERÓ, A., "Los Funcionarios interinos a partir del Estatuto Básico del Empleado Público: El Funcionariado de Programa y el Funcionariado coyuntural". En *Cuadernos de Administración Local*, núm. 163. Madrid, 2011.

CAMPOS DAROCA, J.M.^a, *La extinción de la relación de servicio de los empleados públicos. Personal Funcionario y Laboral*. Barcelona: Bosch, 2013.

CANTERO MARTÍNEZ, J., "Funcionarios y laborales (A propósito del ejercicio de potestades públicas en la Administración y de la reserva funcionarial)". En *Ponencia VI Congreso Internacional sobre Gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública*. Vitoria, 2010.

CASTELLS ARTECHE, J.M., *Proceso de construcción y desarrollo de la función pública autonómica*, Madrid: INAP, 1987.

CASTILLO BLANCO, F.A. (Dir.), *Lecciones de Función Pública*. Granada: CEMCi, 2003.

CEA D'ANCONA, M., *Metodología cualitativa. Estrategia y técnica de investigación social*, Madrid: Síntesis, 1996

CHAVES GARCÍA, J.R., *Vademécum de Oposiciones y Concursos. Control jurisprudencial de la discrecionalidad técnica, los errores y los abusos en los procedimientos selectivos*. 3^a edición. Madrid: Editorial Amarante, 2017

CHAVES GARCÍA, J.R. y GALINDO GIL, M.^a D., *Diccionario jurisprudencial del proceso contencioso-administrativo*. Madrid: La Ley, 2015

CHINCHILLA MARÍN, C., *La desviación de poder*. 2ª edición. Madrid: Civitas, 1999.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *La temporalidad en el empleo en el sector público*. Colección Informes núm. 3/2004. Madrid: Consejo Económico y Social, 2005.

CORRAL VILLALBA, J., *Relación de puestos de trabajo (RPT)*. Madrid: Ediciones GPS, 2013.

COSCULLUELA MONTANER, L., *Manual de Derecho Administrativo*. 27ª edición. Pamplona: Thomson Reuters, 2016.

CRESPO MONTES, L.F., *La Función Pública española 1976-1986: de la transición al cambio*. Madrid: INAP, 2001.

CUERDA RIEZU, A., *Cum Laude. Guía para realizar una Tesis Doctoral en Derecho o un Trabajo de Fin de Grado o Máster en Derecho*. 2ª edición. Madrid: Tecnos, 2016.

DE LA OLIVA DE CASTRO, A., "La articulación en Cuerpos de la Función Pública española (origen, evolución y resultados ante la clasificación de puestos de trabajo)". En *Revista de Documentación Administrativa (1958-2005)*, núm. 96. Madrid: INAP, 1965.

DE LA OLIVA DE CASTRO, A. y GUTIÉRREZ REÑÓN, A., "Los Cuerpos de Funcionarios". En *Revista de Documentación Administrativa (1958-2005)*, núm. 124. Madrid: INAP, 1968.

DE LA VALLINA VELARDE, J.L., "Las situaciones administrativas de los funcionarios públicos". En *Revista de Administración Pública*, núm. 39, Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1962, pp. 463-485.

DEFENSOR DEL PUEBLO, *Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público*. Informe. Madrid: Defensor del Pueblo, 2003.

DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: La Ley, 2008.

DEL SAZ CORDERO, S., *Contrato laboral y Función Pública: (del contrato laboral para trabajos manuales al contrato blindado de alta dirección)*. Madrid: Marcial Pons, 1995.

ESCUÍN PALOP, V.M., *El acceso del personal y la provisión de puestos de trabajo en la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas*. Madrid: INAP, 1986.

ESCUÍN PALOP, V. y BELANDO GARÍN, B., *Los Recursos Administrativos*.
Pamplona: Cívitas, 2011.

FERNÁNDEZ FARRERES, G., *Sistema de Derecho Administrativo I*. 3ª edición.
Pamplona: Thomson Reuters, 2016.

FERNÁNDEZ MIRANDA, J., “El Estatuto Básico del Empleado Público y las funciones reservadas al funcionario público”. En *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 139. Madrid: Cívitas, 2008, pp. 475-500.

FERNÁNDEZ RAMOS, S., “Los falsos empleados públicos: el personal eventual”, en *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 34. Madrid: Iustel, 2013.

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C., “Los sentidos y contrasentidos del fomento del turismo en España”, en *Derecho y Turismo*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, 2004.

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C., *Derecho Administrativo del Turismo*. 7ª edición.
Madrid: Marcial Pons, 2016.

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, T.R., “Potestad discrecional”. En VV.AA., *Enciclopedia Jurídica Básica*. Volumen III. Pamplona: Cívitas, 1995, pp. 4962-4965.

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, T.R., "Potestad reglada". En VV.AA., *Enciclopedia Jurídica Básica*, Volumen III. Pamplona: Cívitas, 1995, pp. 4968-4969.

FUENTETAJA PASTOR, J.A., *Pasado, Presente y Futuro de la Función Pública. Entre la politización y la patrimonialización*. Pamplona: Cívitas Thomson Reuters, 2013.

FUENTETAJA PASTOR, J.A., "Politización y Patrimonialización en la Función Pública", en *El empleo público en tiempo de reformas*, Marcial Pons, Madrid. 2014.

GALÁN, A., "Matrix, crearás lo increíble: el ayudante". En *Usos y abusos del Derecho Universitario. Homenaje a Juan Manuel del Valle*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2016.

GALLARDO CASTILLO, M.^a J., *Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común. Comentario sistemática a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre*. Madrid: Tecnos, 2010.

GAMERO CASADO, E. y FERNÁNDEZ RAMOS, S., *Manual Básico de Derecho Administrativo*. 11^a edición. Madrid: Tecnos, 2014.

GARCÍA DE ENTERRÍA, E. y FERNÁNDEZ, T.R., *Curso de Derecho Administrativo*. Volúmenes I y II. 10^a edición. Pamplona: Civitas, 2006.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Manual de Derecho del Trabajo*. 6ª edición.

Valencia: Tirant lo Blanch, 2016.

GÓMEZ, M., *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Buenos

Aires: Editorial Brujas, 2004.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., "Modalidades contractuales y categorías profesionales en el ámbito del SUE y el SECTI". En *Disquisiciones jurídicas sobre el ámbito universitario. Actas del "XIII Curso de Régimen Jurídico Universitario" y del Curso "El Régimen Jurídico del Personal del SUE y del SECTI: a estudio"*. Madrid: Aranzadi, 2016, pp. 133-159.

GONZALO GONZALEZ, B. y NUÑO RUBIO, J.L., *Seguridad Social de los Funcionarios Públicos en España*. Madrid: Marcial Pons, 1997.

GORRITI BONTIGUI, M. y LÓPEZ BASTERRA, J., *Análisis de puestos de trabajo en la Administración Pública*. Oñati: IVAP, 2010.

IBARRA SÁNCHEZ, J.L., *Práctica Procesal del Procedimiento Abreviado Contencioso-Administrativo. El artículo 78 de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa*. Madrid: La Ley, 2014

IZQUIERDO HERNÁNDEZ, F.J. y MOLINA GARCÍA, M., *La laborización de los funcionarios públicos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996.

JIMÉNEZ ASENSIO, R., *El personal directivo en la Administración local*. Barcelona: Diputación de Barcelona, 2009.

LAFUENTE BENACHES, M., *El Régimen disciplinario de los Funcionarios Públicos de la Administración del Estado*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996.

LÓPEZ GANDÍA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D., *El personal interino de las Administraciones Públicas*. Albacete: Bomarzo, 2010.

LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *Las situaciones administrativas de los Funcionarios Públicos*. Volumen II. 2ª edición. Pamplona: Aranzadi, 2008.

LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *Régimen disciplinario de los funcionarios de carrera*, Volumen V. 2ª edición. Pamplona: Aranzadi, 2008.

LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *Permisos y Licencias de los Funcionarios Públicos*. Volumen I. 3ª edición. Pamplona: Aranzadi, 2009.

LORENZO DE MEMBIELA, J.B., *El acceso y provisión de puestos de trabajo en la Administración Pública*. Volumen III. 2ª edición. Pamplona: Aranzadi, 2009.

MANZANA LAGUARDA, R., *Situaciones administrativas de los funcionarios públicos*. Valencia: Ediciones Revista General del Derecho, 1998.

MARINA JALVO, B., *El Régimen disciplinario de los Funcionarios Públicos (Fundamentos y regulación sustantiva)*. Valladolid: Lex Nova, 1999.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*. 25ª edición. Madrid: Tecnos, 2017.

MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, L., *Méritos o Botín y otros retos jurídicos de la democracia*. Pamplona: Aranzadi, 2000.

MARTÍNEZ, R., "Los Vicerrectores: ¿robando plano o figurantes?". En *Usos y abusos del Derecho Universitario. Homenaje a Juan Manuel del Valle*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2016.

MARTÍNEZ DE PISÓN APARICIO, I., *Régimen jurídico de la Función Pública y Derecho al cargo*. Madrid: Cívitas, 1995.

MARTÍNEZ DE PISÓN APARICIO, I., *El ocaso de la función pública española: la reforma del régimen jurídico funcional de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre*. Madrid: Cívitas, 1995.

MARTÍNEZ MARÍN, A.: *Régimen jurídico de los Funcionarios*. 2ª edición.
Madrid: Tecnos, 2001.

MELGOSA ARCOS, F.J., *Apuntes de Derecho Laboral: "adaptado al programa de las Escuelas de Turismo"*. Ávila: Fundación Cultural Santa Teresa, 1996.

MELGOSA ARCOS, F.J. (Edi.), *Derecho y Turismo*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, 2004.

MESEGUER YEBRA, J., *El régimen de las incompatibilidades de los empleados públicos*. 2ª edición. Barcelona: Bosch, 2007.

MESTRE DELGADO, J.F., "Consideraciones sobre la denominada discrecionalidad técnica". *En Usos y Abusos del Derecho Universitario. Homenaje a Juan Manuel del Valle*. Madrid: Thomson Reuters, 2016

MONEREO PÉREZ, J.L. y VIDA SORIA, J., *La condición de nacionalidad en el acceso del personal a los empleos públicos*, Madrid: INAP, 1991.

MONTERRUBIO QUIRÓS, J.A., "El acceso a la función pública española de otros ciudadanos de la Unión Europea". En *Jornadas sobre la Armonización legislativa en la Unión Europea*, "C.E.S.S.J. Ramón Carande", Madrid: Universidad Rey Juan Carlos. Servicio de Publicaciones, 1999, pp. 25-48.

MONTERRUBIO QUIRÓS, J.A., "El proceso de recolocación del personal docente del "Ramón Carande" en la Universidad "Rey Juan Carlos" como personal de administración y servicios. Documentos para su estudio". En *Studia Carande: Revista de Ciencias Sociales y Jurídicas*, núm. 7, 1, Madrid: Universidad Rey Juan Carlos. Servicio de Publicaciones, 2002, pp. 211-238.

MONTERRUBIO QUIRÓS, J.A., *Legislación específica de Función Pública*. Madrid: Copy Red, 2000.

MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*. 31ª edición. Madrid: Tecnos, 2010.

MORILLO-VELARDE PÉREZ, J.I., "Las situaciones administrativas de los funcionarios en la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública". En *Revista española de Derecho Administrativo*, núm. 48, Madrid: Civitas, 1985, pp. 525-561.

MUÑOZ CONDE, F., *Derecho Penal. Parte Especial*. 18ª edición. Valencia: Tirant lo blanch, 2010

NIETO GARCÍA, A., "Los Derechos adquiridos de los funcionarios". En *Revista de Administración Pública*, núm. 39, Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1962, pp. 241-266.

OJEDA AVILÉS, A., "El empleo temporal en las Administraciones Públicas (una aproximación unitaria)", en *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 56, Madrid: Cívitas, 1987, pp. 485-510.

ORTEGA ÁLVAREZ, L.I., "Derechos adquiridos de los funcionarios". En VV.AA., *Enciclopedia Jurídica Básica*. Volumen II. Pamplona: Cívitas, 1995, pp. 2382-2383.

PALOMAR OLMEDA, A., *Planificación del Empleo Público e Instrumentos de Flexibilización y Racionalización*. Navarra: Lex Nova, 2015.

PALOMAR OLMEDA, A., *Derecho de la Función Pública. Régimen jurídico de los funcionarios públicos*. 11ª edición. Madrid: Dykinson, 2016.

PALOMAR OLMEDA, A. y SEMPERE NAVARRO, A. (Dirs.), *Comentarios a la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal Estatutario de los Servicios de Salud*. Madrid: Aranzadi, 2006.

PALOMAR OLMEDA, A. y SEMPERE NAVARRO, A. (Dirs.), *Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*. 2ª edición. Pamplona: Aranzadi, 2009.

PALOMAR OLMEDA, A. y VÁZQUEZ GARRANZO, J. (Dirs.), *Prácticum Función Pública 2017*. Pamplona: Thomson Reuters, 2016.

PARADA VÁZQUEZ, J.R. *Derecho del Empleo Público. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: Marcial Pons, 2007.

PARADA VÁZQUEZ, J.R., *Derecho Administrativo II. Introducción, organización y empleo público*. 25ª edición. Madrid: Marcial Pons, 2015.

PARADA VÁZQUEZ, J.R. y FUENTETAJA PASTOR, J.A., *Derecho de la Función Pública*. 4ª edición. Madrid: Open, 2016.

PERONA MATA, C., *Estatuto Básico del Empleado Público comentado*. Madrid: La Ley, 2007.

PUERTA SEGUIDO, F.E., *La consolidación del empleo público precario*. Madrid: Lex Nova, 2003.

QUERALT JIMÉNEZ, J., *Derecho Penal Español. Parte Especial*. 6ª edición. Barcelona: Atelier, 2010.

QUINTANA CARRETERO, J.P. (Dir.), *Comentarios a la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa*. Valladolid: Lex Nova-Thomson Reuters, 2013.

QUINTANA CARRETERO, J.P. (Coord.), *Guía Práctica del Recurso de Casación Contencioso-Administrativo. Legislación y Formularios*. Madrid: Dykinson, 2016.

QUINTERO OLIVARES, G. y MORALES PRATS, F., *Comentarios al Código Penal Español*. Tomo II. 7ª edición. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2016.

RIVERA-CAMINO, J., *Cómo escribir y publicar una tesis doctoral*. 2ª edición. Madrid: ESIC Editorial, 2014.

RODRÍGUEZ GURTUBAY, A., *Planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. Gestión y desarrollo de las personas en tiempos de austeridad*, Madrid: INAP, 2013.

ROQUETA BUJ, R., *La negociación colectiva en la Función Pública*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996.

RUIZ-RICO, J.L., "Ese PAS que habita una gerencia". En *Usos y abusos del Derecho Universitario. Homenaje a Juan Manuel del Valle*. Pamplona: Thomson Reuters Aranzadi, 2016.

SÁNCHEZ MELGAR, J. (Coord.), *Código Penal. Comentarios y Jurisprudencia*. Volumen II. 4º edición. Madrid: Sepín, 2016.

SÁNCHEZ MORÓN, M. (Dir.), *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. Madrid: Lex Nova, 2007.

SÁNCHEZ MORÓN, M., "Informe jurídico sobre el deber de las Administraciones Públicas de incluir en la oferta de empleo público las plazas vacantes ocupadas por personal interino o temporal y publicar en plazo las correspondientes convocatorias de selección", en *Revista de Administración Pública*, núm. 187, 2012, pp. 379-395.

SÁNCHEZ MORÓN, M., *Derecho Administrativo. Parte General*. 11ª edición. Madrid: Tecnos, 2015.

SÁNCHEZ MORÓN, M., *Derecho de la Función Pública*. 9ª edición. Madrid: Tecnos, 2016.

SANTAMARÍA PASTOR, J.A., *Principios de Derecho Administrativo General*. Volúmenes I y II. 2ª edición. Madrid: Iustel, 2009.

SANTAMARÍA PASTOR, J.A. (Coord.), *1700 Dudas sobre la Ley de lo Contencioso-Administrativo*. Madrid: La Ley, 2014

SEMPERE NAVARRO, A.V. y QUINTANILLA NAVARRO, R.Y., *La contratación laboral en las Administraciones Públicas*. Pamplona: Aranzadi, 2003.

TAMAYO, M., *El proceso de investigación científica*. México: Limusa, 2004.

TORREBLANCA VERGARA, J., *Las situaciones administrativas de los funcionarios de la Administración Civil del Estado*. Sevilla: Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla, 1978.

TRAYTER JIMÉNEZ, J. M., *Manual de Derecho Disciplinario de los Funcionarios Públicos*. Madrid: Marcial Pons, 1992.

VICENTE DOMINGO, R., *El puesto de trabajo en el Derecho de la Función Pública*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1997.

VILLORIA MENDIETA, M. y DEL PINO MATUTE, E., *Manual de Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas*. 3ª edición. Madrid: Tecnos, 2009.

WEBGRAFÍA

CHAVES GARCÍA, J.R., "Actos administrativos inestables: actos generales que admiten su impugnación indirecta". En *delajusticia.com*, de 13 de marzo de 2017. Disponible en: <https://delajusticia.com/2017/03/13/actos-administrativos-inestables-actos-generales-que-admiten-su-impugnacion-indirecta/> [Última fecha de consulta: 16/04/2017].

CHAVES GARCÍA, J.R., "El calvario de la acreditación para ser profesor universitario". En *delajusticia.com*, de 27 de abril de 2017. Disponible en: <https://delajusticia.com/2017/04/27/el-calvario-de-la-acreditacion-para-ser-profesor-universitario/> [Última fecha de consulta: 29/04/2017].

CONSEJO CONSULTIVO DE CANARIAS, *Dictamen 343/2014 (Sección 2ª)*, de 30 de septiembre de 2014 [en línea]. Disponible en: <http://dcc.consultivodecanarias.org/2014/0343.pdf> [Última fecha de consulta: 18/04/2017]

G. MORA, J., "El Gobierno reforzará a los docentes con más empleo público". En *ABC* [en prensa], de 7 de marzo de 2017. Disponible en: http://www.abc.es/espana/abci-gobierno-reforzara-profesores-mas-empleo-publico-201703070819_noticia.html [Última fecha de consulta: 09/03/2017].

NEGRE, J., "Los cinco 'negros' y el 'negrero' de Fernando Suárez, el Rector 'copión'". En *El Mundo* [en prensa], de 24 de diciembre de 2016.

Disponible en:

<http://www.elmundo.es/cronica/2016/12/24/585d6853ca4741a63a8b4623.html> [Última fecha de consulta: 09/03/2017].

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE, *Base de datos de Tesis Doctorales (TESEO)* [en línea]. Disponible en: <https://www.educacion.gob.es/teseo/> [Última fecha de consulta: 20/03/2017]

SÁNCHEZ CABALLERO, D., "La Universidad Rey Juan Carlos admite irregularidades en la contratación de un profesor visitante". En *eldiario.es* [en prensa], de 10 de junio de 2017. Disponible en: http://www.eldiario.es/sociedad/Universidad-Rey-Juan-Carlos-visitante_0_524248341.html [Última fecha de consulta: 09/03/2017].

SÁNCHEZ CABALLERO, D., "La Universidad Rey Juan Carlos saca a concurso plazas anuladas por el Supremo y las readjudica a las mismas personas". En *eldiario.es* [en prensa], de 24 de mayo de 2016. Disponible en: http://www.eldiario.es/sociedad/Supremo-Rey-Juan-Carlos-universidad_0_517248510.html [Última fecha de consulta: 20/03/2017]

SÁNCHEZ CABALLERO, D., "Opacidad, contrataciones ilegales y plazas a dedo definen 20 años de la Universidad Rey Juan Carlos". En *el diario.es* [en prensa], de 18 de noviembre de 2016. Disponible en: http://www.eldiario.es/sociedad/Plagio-Universidad-Rey-Juan-Carlos_0_581642110.html [Última fecha de consulta: 09/03/2017].

ANEXOS

**ANEXO I: Escrito del Consejero de Educación y Cultura de la
Comunidad de Madrid, de 1 de octubre de 1998.**

SECRETARÍA GENERAL
SOCIALES Y JURÍDICOS
RAMÓN CARANDE
01 OCT. 1998
ENTRADA

Consejero de Educación y Cultura

Madrid, 1 de octubre de 1998

Estimado profesor:

Como Consejero de Educación y Cultura de la Comunidad de Madrid y Presidente del Consejo de Administración de la Universidad Rey Juan Carlos, a la que el Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos "Ramón Carande" se integra como parte de nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, le comunico que el contrato de trabajo que le une con dicho Centro quedará suspendido desde el día de su nombramiento, debido a la adaptación de las categorías de profesores del Centro a las de la L.R.U..

Los efectos de la suspensión mencionada serán los de la suspensión del contrato de trabajo recogida en el T.R.L.E.T. vigente, por mutuo acuerdo entre las partes con las siguientes peculiaridades:

- 1. El tiempo de vigencia de dicho nombramiento se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad del contrato de trabajo en suspenso.
- 2. El restablecimiento del contrato de trabajo que queda suspendido se producirá, por solicitud del interesado, dentro del plazo de 30 días, a contar desde el siguiente a la extinción de la relación jurídica dimanante del mencionado nombramiento.

Sin otro particular, aprovecho esta primera ocasión para saludarle

Villapalos

Gustavo Villapalos

Certifico que la presente es su original.
El Secretario General.

Fernando Suárez Bilbao
Fernando Suárez Bilbao

SECRETARÍA GENERAL
Copia fiel de

CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES
SOCIALES Y JURÍDICOS
RAMÓN CARANDE

ANEXO II: Dictamen sobre la Recolocación del Personal Docente del Antiguo Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” en la Universidad “Rey Juan Carlos” como Personal de Administración y Servicios, de 14 de noviembre de 2001.

DICTAMEN SOBRE LA RECOLOCACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL ANTIGUO CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES SOCIALES Y JURÍDICOS “RAMÓN CARANDE” EN LA UNIVERSIDAD “REY JUAN CARLOS” COMO PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (14 de noviembre de 2001)

Por la Junta de Personal Docente e Investigador de la Universidad “Rey Juan Carlos” se requiere a D. José Antonio Monterrubio Quirós, Profesor de Derecho Administrativo de la Universidad Rey Juan Carlos y especialista en materia de Función Pública, para que emita dictamen sobre el extremo que más adelante se precisará teniendo en cuenta los siguientes,

ANTECEDENTES

Primero.- El Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande”, era una entidad de Derecho Público, de carácter fundacional, que fue creado en virtud de un Convenio suscrito el 9 de octubre de 1990 entre dos administraciones públicas de carácter territorial, a saber, la Administración del Estado a través de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, y la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Educación y Cultura. Dicho Convenio fue luego expresamente autorizado por el Real Decreto 1503/1990 de 8 de noviembre, por el que se crea el Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande”, con sede en Vicálvaro-Madrid- (B.O.E. núm. 285, de 28 de noviembre).

Su Reglamento, le reconocía *“personalidad jurídica con capacidad para el cumplimiento de sus fines”* (Art. 3º) y *“...sometimiento del Centro al derecho privado en sus relaciones no académicas con terceros distintos al Patronato”* (Art. 28).

De conformidad tanto con el Convenio de creación (Cláusulas 7ª y 9ª.3 y 11ª) como con el citado Real Decreto 1503/1990 (Art. 2º) y con su Reglamento (Art. 1.1) el Centro funcionaba como Colegio Universitario adscrito a la Universidad Complutense.

Segundo.- El personal de dicho Centro, como no podía ser de otra manera, estaba contratado en régimen laboral, tal y como establecía la cláusula 7ª del Convenio de creación y el art. 23.4 del Reglamento del Centro.

Tercero.- La Ley 7/1996, de 8 de julio, de creación de la Universidad Rey Juan Carlos (BOCM núm. 169, de 17 de julio), establece en su Disposición Transitoria cuarta que:

“El Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma, adscribirá el Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” a la Universidad “Rey Juan Carlos”, suscribiendo el oportuno convenio.

Posteriormente, oídos los órganos de Gobierno de la Universidad, el Centro “Ramón Carande” se integrará en la misma, en la forma que determine el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma”.

Cuarto.- El primer paso establecido en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley de creación, esto es, la **adscripción**, se llevo a cabo a través del Decreto 42/1998, de 12 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se adscribe el Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” a la Universidad Rey Juan Carlos (en adelante URJC) y se establece el procedimiento para su integración en la misma (BOCM núm. 71, de 25 de marzo). Dicha adscripción no varió en nada el régimen jurídico del profesorado que hasta ese momento venía prestando servicios en dicho Centro Universitario.

Quinto.- Poco tiempo después, se aprobó el Decreto 131/1998, de 2 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se **integra** el Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” en la Universidad “Rey Juan Carlos” (BOCM núm. 156, de 3 de julio).

De dicho Decreto y a los efectos de este Dictamen, cabe extraer los siguientes preceptos jurídicos:

“Artículo 4.

Desde la integración, el profesorado del centro prestará servicios en la Universidad “Rey Juan Carlos” y su incorporación se producirá en el régimen jurídico y de dedicación que proceda de conformidad con la normativa aplicable, subrogándose dicha Universidad en los derechos y obligaciones que ostente el Centro de Estudios Superiores “Ramón Carande” con dichos profesores derivados de la relación contractual existente.

Artículo 5.

Los profesores del Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande”, con las condiciones normativamente determinadas, pasarán, si así lo desean, a prestar servicios en la Universidad “Rey Juan Carlos” como profesores o ayudantes en las categorías previstas en la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto de Reforma Universitaria, por un período de tres años, prorrogables de acuerdo con lo establecido en el artículo 20.9 del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, modificado por Real Decreto 1200/1986, de 13 de junio, todo ello sin perjuicio de lo reseñado en la Disposición Transitoria Primera, dos, del Real Decreto 1524/1986, de 13 de junio.

Disposición Adicional Sexta.-

(...) En todo caso se respetará los derechos adquiridos por los profesores del Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande”, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Disposición Adicional Séptima.-

El presente Decreto entrará en vigor el día primero de octubre del presente año.”

Sexto.- El Decreto 131/1998, de 2 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se procede a la integración del Centro “Ramón Carande” en la URJC, estableció en su artículo quinto que **los profesores que así lo desearan pasarían a prestar servicios en la Universidad “Rey Juan Carlos” como profesores o ayudantes en las categorías previstas en la Ley Orgánica 11/1983, de 15 de agosto, de Reforma Universitaria.**

Séptimo.- En relación con lo anteriormente expuesto, el 1 de octubre de 1998 (fecha de la integración), el Consejero de Educación y Cultura de la Comunidad de Madrid (D. Gustavo Villapalos Salas) remitió a todo el profesorado que deseó continuar ejerciendo funciones docentes en la URJC la siguiente carta:

“Estimado profesor:

Como Consejero de Educación y Cultura de la Comunidad de Madrid y Presidente del Consejo de Administración de la Universidad Rey Juan Carlos, a la que el Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” se integra como parte de nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, le comunico que el contrato de trabajo que le une con dicho Centro quedará suspendido desde el día de su nombramiento, debido a la adaptación de las categorías de profesores del Centro a la L.R.U.

Los efectos de suspensión mencionada serán los de la suspensión del contrato recogida en el T.R.L.E.T. vigente, por mutuo acuerdo entre las partes con las siguientes peculiaridades:

- 1. El tiempo de vigencia de dicho nombramiento se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad del contrato de trabajo en suspenso.*
- 2. El restablecimiento del contrato de trabajo que queda suspendido se producirá, por solicitud del interesado, dentro del plazo de 30 días, a contar desde el siguiente a la extinción de la relación jurídica dimanante del mencionado nombramiento.*

Sin otro particular, aprovecho esta primera ocasión para saludarte.”

Octavo.- Siguiendo esta misma línea, el Rector de la URJC (D. Guillermo Calleja Pardo), remitió igualmente con fecha 1 de octubre de 1998, otra carta en la que indicaba lo siguiente:

“Estimado profesor:

Como Rector de la Universidad Rey Juan Carlos, en la que ha quedado integrado el Centro de Estudios Superiores Jurídicos y Sociales “Ramón Carande”, como parte de nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, le comunico que el contrato de trabajo que le venía uniendo con el Centro “Ramón Carande” quedará suspendido a partir del día de su nombramiento (Profesores titulares) o contrato (Profesores Asociados). Ello es debido a la adaptación de las categorías de los profesores a las previstas por la L.R.U., todo ello como

consecuencia del Decreto 131/1998, de 2 de julio, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid.

Los efectos de la mencionada suspensión serán los contemplados en la legislación laboral vigente, así como los derivados del presente documento. En cualquier caso, se aplicará lo previsto en el artículo 4º y en la Disposición Adicional sexta del precitado Decreto, respecto a los efectos que puedan suscitarse como consecuencia de la nueva relación jurídica. Todo ello sin perjuicio de lo establecido por la normativa estatutaria básica de los funcionarios públicos.

La reanudación de la relación laboral suspendida se producirá, por solicitud del trabajador interesado, en el plazo de los 30 días siguientes a la fecha en que hubiera quedado extinguida la relación jurídica administrativa establecida con la Universidad Rey Juan Carlos desde el 1 de octubre de 1998. Todo ello, sin perjuicio de los derechos a Vd. Reconocidos por la Disposición Adicional Sexta del Decreto 131/1998, de 2 de julio, computándose a todos los efectos el período de servicios prestados en la Universidad.

Sin otro particular, aprovecho esta oportunidad para saludarle”.

Noveno.- El grueso del profesorado que a 30 de septiembre de 1998, tenía un contrato laboral fijo suscrito con el CESSJ “Ramón Carande”, optó por integrarse en la URJC, adaptándose a las figuras docentes previstas en la LRU. Una vez suspenso dicho contrato laboral, y atendiendo a las características de cada profesor en relación con los requisitos exigidos por la normativa vigente, se les nombró con carácter interino como **Titulares de Universidad o de Escuela Universitaria**, o se les contrató como **Profesores Asociados** a tiempo completo o parcial, o como **Ayudantes**.

Otra parte de dicho profesorado proveniente del CESSJ “Ramón Carande”, no quiso seguir desempeñando funciones docentes en la URJC y quedó integrado en la misma como Personal de Administración y Servicios de dicha Universidad una vez que se produjo una **novación modificativa** del objeto del contrato que tenían suscrito con anterioridad a la integración. Dicha novación modificativa **se llevó a cabo a través de la asignación de funciones propias del personal de Administración y Servicios** y por tanto distintas a las docentes. Además se les **cambió la categoría laboral expresada en las nóminas**, pasando de ser “Profesor” a “Titulado Superior” (categoría por otra parte ajustada al Convenio Colectivo del Personal laboral de Universidades Públicas). Con posterioridad y como más tarde se dirá, dicho personal fue objeto de procedimientos de funcionarización en Escalas de Administración y Servicios de la URJC.

Décimo.- El que suscribe el presente Dictamen, ha elaborado a instancias de la Junta de Personal Docente e Investigador un borrador de Acuerdo sobre **“Estabilidad en el Empleo y Recolocación del personal docente del antiguo Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” y de la antigua “Escuela Oficial de Turismo”**”, estableciendo en la Cláusula Octava

del mencionado documento las causas que originan la recolocación, y por tanto, la reactivación del contrato laboral suspenso con la URJC.

Dicha cláusula establece que:

“Las causas que dan origen a la recolocación del personal docente antes mencionado son:

- A) *Que el personal docente que ocupe una plaza como funcionario de empleo interino no haya superado el procedimiento selectivo correspondiente para que se convirtiera en funcionario docente de carrera.*
- B) *Que el personal docente que esté contratado en régimen administrativo, ya sea como Asociado o como Ayudante, se le extinga el tiempo máximo establecido en dichos contratos y no puedan adaptarse a las nuevas figuras nacidas de la Ley Orgánica de Universidades y normativa de desarrollo.”*

Teniendo en cuenta estos antecedentes, se formula la siguiente

CONSULTA

Interesa la Junta de Personal Docente e Investigador de la Universidad Rey Juan Carlos conocer mi opinión sobre la posibilidad de que el personal docente del antiguo Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” que tenía suscrito un contrato laboral fijo con dicha Institución y que dejó suspenso dicho contrato en el momento en que se integró en la Universidad “Rey Juan Carlos” a través del Decreto 131/1998, de 2 de julio, **pueda reactivar el mismo una vez se extinga el vínculo jurídico administrativo que les unía a la misma** (ya fuera como funcionario de empleo interino, contratado como profesor asociado o ayudante) **al objeto de poder ser recolocados** (término acuñado en el Preacuerdo que se acompaña al presente informe) **como personal laboral de Administración y Servicios de la Universidad Rey Juan Carlos.**

Aceptando este requerimiento, el que suscribe tiene el honor de emitir el siguiente

DICTAMEN

I

La suspensión de un contrato de trabajo consiste en el cese temporal de las prestaciones recíprocas de las partes con mantenimiento del vínculo entre éstas. En el supuesto en que ésta se produzca por “mutuo acuerdo entre las partes” (art. 45.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de mayo) se estará a lo pactado por ambas.

El elemento temporal es esencial a la suspensión, aunque en el caso que nos ocupa se encuentra indeterminado “a priori”. La determinación de dicho momento dependerá de la extinción de cada uno de los vínculos jurídico-administrativos que nacieron con la integración en la URJC del profesorado que tenía suscritos contratos laborales fijos con el Centro Superior de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande”.

Una vez desaparecida la causa que dio origen a la suspensión la relación laboral vuelve a reanudarse en las mismas condiciones existentes en el momento de producirse la misma. Es, por tanto, una clara manifestación de la opción del ordenamiento laboral a favor de la conservación de la relación jurídico laboral existente, en definitiva una opción a favor de la estabilidad del empleo del trabajador. Lo que en un contrato de otra naturaleza determinaría muy probablemente su terminación, supone en los contratos laborales tan sólo una interrupción de su continuidad, con plena posibilidad de reanudación cuando desaparece la causa determinante de aquélla.

La pervivencia del vínculo contractual durante el período suspensivo implica que durante el tiempo en que la relación se encuentra suspendida, se mantiene el genérico deber de **buena fe** que es inherente al contrato de trabajo. Ya el art. 1.258 del Código Civil, establece que los contratos obligan *“no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la **buena fe**”*. En esta misma línea el art. 7.º de dicho Código establece que *“los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la **buena fe**”*, y por tanto, así ha de aplicarse al ejercicio de los derechos generados por los contratos.

La obligación de cumplimiento del principio de la buena fe aparece una y otra vez en el Estatuto de los Trabajadores; en el art. 5º.a), como deber básico del trabajador; en el art. 20.2 como exigencia impuesta al trabajador y al empresario; en el art. 54.2.d), como constitutiva su transgresión de causa de despido, y en el art. 89.1, en relación con la negociación colectiva. También la jurisprudencia nos recuerda dicho principio, así la STS de 10 de abril de 1982, *“buena fe que obliga por igual a empresarios y trabajadores y que es... consecuencia de un principio general tradicional y de hondas raíces en nuestro ordenamiento”*.

La buena fe se da por ambas partes. Así, **el profesorado** afectado por la suspensión de su contrato laboral fijo “aceptó” pasar en el momento de la integración a alguna de las figuras administrativas que establece la LRU, tal y como se señala en el art. 5 del Decreto 131/1998, de 2 de julio, que indica que *“Los profesores del Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande”, con las condiciones normativamente determinadas, **pasarán, si así lo desean**, a prestar servicios en la Universidad “Rey Juan Carlos” como profesores o ayudantes en las categorías previstas en la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto de Reforma Universitaria....”*

La otra parte, esto es, la **Administración educativa** de la que depende el profesorado ha mostrado reiteradamente su buena fe, ya sea tanto la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid (Administración que aún tutela a esta Universidad al no ser estatutaria), como los Órganos de Gobierno de la propia Universidad (Comisión Gestora y Rector). A este respecto hay que recordar el contenido de las cartas que se emitieron en el momento de la integración y que se han reproducido anteriormente: del Consejero de Educación, D. Gustavo Villapalos Salas, y del entonces Rector de la URJC, D. Guillermo Calleja Pardo, por las que se crea un marco de preservación del contrato laboral con reconocimiento del tiempo en que se permanezca nombrado con vínculo administrativo.

El actual Rector, D. Enrique Otero Huerta, ha seguido abanderando esta buena fe y prueba de ello ha sido la reciente reunión del pasado día 12 de noviembre que se llevó a cabo en el Salón de Actos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la URJC (Campus de Vicálvaro) con el profesorado afectado por la recolocación, y en donde, entre otras, hizo manifestaciones públicas en el sentido de que *“ninguno de los profesores se quedaría sin trabajo”* y que se comprometía a que *“si hubiera alguna posibilidad jurídica de que pudiera recolocarse al personal docente en personal de Administración y Servicios, así lo haría, siendo una decisión personal irrevocable”*.

A esto hay que añadir que algunos profesores procedentes del antiguo CESSJ “Ramón Carande” que, tras haber participado en procedimientos selectivos para consolidar su situación laboral, no superaron los mismos, la Universidad les sigue manteniendo en nómina, a la espera de articular jurídicamente la recolocación efectiva de dicho personal. Esta circunstancia también fue puesta de manifiesto por el propio el Rector, D. Enrique Otero en la reunión con el profesorado antes mencionada. Por tanto la buena fe por parte de la Universidad existe a todos los efectos.

II

La reactivación del contrato laboral suspenso y la modificación del objeto del mismo no debe revestir ningún tipo de problema jurídico, por lo que a continuación se señala.

El que en el presente caso se pueda modificar el objeto de los contratos suspensos en el momento de la integración supone la **“novación modificativa”** o **“impropia” del objeto del contrato**; antes de la suspensión, las funciones a desempeñar eran docentes y ahora pasan a ser funciones de personal de Administración y Servicios, de naturaleza investigadora, etc.

La novación modificativa se encuadraría dentro de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal y como señala el párrafo primero del art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando señala que *“La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las*

*condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, **entre otras**, las que afecten a las siguientes materias.”*

En dicho punto y de acuerdo con la tradición legal en esta materia, la norma se abstiene de definir la modificación sustancial, prefiriendo una aproximación por vía de ejemplificación enumerativa. En tal sentido se relacionan hasta seis posibles variedades de modificación sustancial, advirtiendo expresamente su carácter abierto (“entre otras”). Esta falta de exhaustividad ha sido confirmada por la jurisprudencia (STS de 3-4-1995).

En relación con la novación, la jurisprudencia acogió, como categoría, la novación modificativa o impropia con base en la terminología del art. 1.203 y en el artículo 1.207 *a sensu contrario* (da a entender que el Código Civil conoce otra novación además de la novación extintiva, ya que entonces sobraría el “cuando” con que comienza el precepto, adverbio que indica la existencia de otra novación que no produce efecto extintivo), insistiendo en la regla de que, en virtud del artículo 1.204, **la novación extintiva no se presume, es de interpretación restrictiva, debiendo entenderse en la duda que las partes han querido la novación modificativa como efecto más débil.**

Esta línea jurisprudencial se consolidó a partir de la STS de 29-4-1947, y perdura con firmeza en la actualidad, así entre otras muchas, las de 23-2-1995, 15-3-1996, 14-5-1996, 31-12-1997, 9-6-1998, 25-2-1999, 1-6-1999, 18-6-1999, 14-12-1999, 23-5-2000, 24-10-2000, etc.

Para el análisis de esta cuestión sirva de ejemplo lo que determina la STS de 9-12-1992, que a su vez cita numerosas sentencias. *“Procede –dice la STS de 29-4-1947- tener en cuenta que, si bien el mencionado artículo 1.204 exige para que la novación se produzca una declaración terminante de las partes o la incompatibilidad de la obligación antigua con la nueva, tal exigencia se refiere a la novación considerada en su sentido estricto –novación extintiva- no a la meramente modificativa, que el CC también admite, como claramente aparece en la frase inicial del artículo 1.203 e igualmente a sensu contrario del texto del artículo 1.207, y es lógico la admita porque **sólo cabe atribuir el carácter de nueva a la relación obligatoria posterior cuando así lo quieran las partes o se manifiesta desde el punto de vista económico esta relación posterior como completamente distinta de la anterior**, criterio el indicado que viene a corroborarse con la doctrina establecida por esta Sala en su sentencia de 30-12-1935, en cuanto declara que **en los casos dudosos se ha de suponer querido por las partes el efecto más débil o sea la modificación no extintiva de la obligación”.***

Según la STS de 9-1-1992, *“mantiene el juzgador de apelación, en opinión de esta Sala con acierto, que la novación en cuestión es simplemente **modificativa o impropia y no extintiva**, con una serie de consideraciones que este tribunal comparte y a los efectos de la motivación va a completar así: a) Como dice a sentencia impugnada en su fundamento 3.º, con la mirada puesta en*

los hechos probados y admitidos por las partes, **lo convenido no supone una novación extintiva del artículo 1.204 CC, en cuanto la existencia de éstas exige para su validez una expresa declaración, dado que no se presumen y, además, que la nueva obligación sea incompatible con la anterior, ninguno de cuyos aspectos concurre aquí (SSTS de 7 y 18 de junio y 21-7-1989 y 2-6-1990), siendo de acentuar a los efectos de la presunción de la existencia de la novación extintiva la exigencia por parte de la doctrina jurisprudencial de que se haga constar expresamente la voluntad de llevar a cabo la extinción de la obligación primitiva (SSTS de 3-5-1956, 28-5-1986, 7-7-1989, 2-6-1990 y 23-7-1991); b) asimismo es de indicar que conforme a reiterada doctrina de este Sala: 1) La novación modificativa o impropia, como su denominación indica, no tiene efectos extintivos, sino únicamente de simple cambio o alteración de alguno de los aspectos no fundamentales en cuanto a su carácter o naturaleza, del negocio y obligación por ella afectado, razón por la cual el contrato en cuestión se mantiene aun cuando modificado en alguno de sus aspectos (SSTS de 7-3-1986, 16-12-1987, 24-7-1989 y 4-4-1990); 2) que la apreciación de supuestos determinantes de la novación, en cuanto cuestión de hecho (STS de 16-1-1984), corresponde a los tribunales de instancia, a cuyo criterio ha de estarse a menos de ser impugnado en forma (SSTS de 7 y 18 de junio y 22-11-1982, 20-11-1985 y 27-10-1990), lo que aquí no ha acontecido, por cuanto la interpretación que la Sala a quo ha realizado de la cláusula tantas veces citada es la acertada, ya que tomando como punto de partida los presupuestos fácticos de la sentencia impugnada determina como acreditados y admitidos por los litigantes, que se dejan relatados en el primero de estos fundamentos, es de volver a llamar la atención sobre la doctrina de esta Sala, a cuyo tenor en los casos en que pudiera existir duda entre si la novación pudiera ser modificativa o extintiva, la solución ha de entenderse en pro del efecto de la más débil, o sea, de la modificativa_ (SSTS, entre otras, 29-1-1982 y 20-19-1989)".**

La viabilidad de la modificación de las condiciones de trabajo a través del mutuo consentimiento de las partes individuales del contrato de trabajo resulta incuestionable; **no existe norma alguna que prohíba el pacto novatorio, y el principio de autonomía de la voluntad despliega aquí todos sus efectos.**

A mayor abundamiento y en relación con la posibilidad de poder llevar a cabo dicha novación modificativa, en el caso concreto, no debemos olvidar que cuando se produjo la integración del Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos "Ramón Carande" en la URJC, ésta permitió que un grupo de profesores modificaran sus contratos laborales docentes para pasar a desempeñar funciones de personal de Administración y Servicios de la misma.

Por último, ha de precisarse que en aras del principio de seguridad jurídica la forma de materializar la misma sería incorporando en cada uno de los contratos suspensos en que se produjera una novación modificativa, una cláusula en que se fijaran los términos del nuevo objeto del contrato laboral.

Una vez reactivado el contrato laboral suspenso se podría modificar su objeto -que originariamente era docente-, en alguna de las siguientes figuras laborales:

A) **Personal de Administración y Servicios de la URJC**

- **Categoría laboral de Titulado Superior de la URJC** (Grupo A).
- **Categoría laboral de “Investigación y Asesoramiento” de la URJC** (Grupo A).

B) **Profesor en régimen laboral** de acuerdo a lo establecido en la legislación universitaria y normativa de desarrollo.

En relación con estas posibilidades hay que señalar lo siguiente:

La categoría de **Titulado Superior de la URJC** (Grupo A), se encuentra recogida en el Convenio Colectivo del personal laboral de Universidades Públicas de Madrid, publicado por Resolución de 4 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid (BCM núm. 208, de 2 de septiembre).

La categoría laboral de **“Investigación y Asesoramiento” de la URJC** (Grupo A), se encuentra recogida en el borrador de Acuerdo sobre Estabilidad en el Empleo y Recolocación, como posibilidad perfectamente viable ya que las funciones que habría de desempeñar se encuadrarían dentro de las actividades que se llevan a acabo en el marco universitario, y que se ven reforzadas en el Proyecto de Ley Orgánica de Universidades.

Por último, hay que señalar que también sería factible que dicho personal pudiera recolocarse en alguna de las **figuras docentes** que nazcan de la futura Ley Orgánica de Universidades y normativa de desarrollo en donde se prevé que todo el profesorado contratado en el ámbito universitario sea en **régimen laboral**.

IV

Como colofón a este Dictamen habría que indicar que la URJC ya posee una Escala Técnica Superior de Administradores (dicha Escala fue creada por Resolución de 19 de mayo de 1998, de la Universidad Rey Juan Carlos, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Comisión Gestora de fecha 13 de febrero de 1998 relativo a la creación de las Escalas del personal funcionario de Administración y Servicios de la Universidad –BCM núm. 141, de 16 de junio) que coexistiría de facto en funciones con el colectivo de la categoría laboral de Titulados Superiores de la URJC, pudiéndose crear agravios comparativos. Esta situación se solucionaría fácilmente, poniendo en marcha un proceso de funcionarización del personal laboral que se viera afectado por dicha circunstancia, tal y como anteriormente llevó a cabo la Universidad mediante la Resolución de 2 de noviembre de 2000, de la Universidad Rey Juan Carlos, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en la Escala Técnica

Superior de Administradores por el turno de plazas afectadas por el artículo 15 de la Ley de Medidas (BOE nº 280, de 22 de noviembre de 2000).

De esta forma venía a cumplirse lo señalado en el fallo de la STC 99/1987, de 11 de junio, del Pleno del Tribunal Constitucional (suplemento al BOE núm. 152, de 26 de junio de 1987) y que posteriormente fue recogido en el art. 15 y Disposición Transitoria 15ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, (BOE núm. 185, de 3 de agosto) en su redacción dada por la Ley 23/1988, de 28 de julio (BOE núm. 181, de 29 de julio), y en la Orden del Ministerio para las Administraciones Públicas de 27 de marzo de 1991 por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros sobre la aplicación del artículo 15 y la disposición transitoria decimoquinta de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, modificada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, y de los artículos 39, 33 y 32 de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 1989, 1990 y 1991 (BOE núm. 78, de 1 de abril).

En méritos de cuanto antecede, el que suscribe cree posible formular las siguientes,

CONCLUSIONES

Primera.- Que tal y como se ha fundamentado jurídicamente, **no existe obstáculo alguno** para que el personal docente del antiguo Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” que tenía suscrito un contrato laboral fijo con dicha Institución y que dejó suspenso el mismo en el momento en que se integró en la Universidad “Rey Juan Carlos” a través del Decreto 131/1998, de 2 de julio, pueda reactivarlo una vez se extinga el vínculo jurídico administrativo que les unía a la misma al objeto de poder ser recolocados como personal laboral de Administración y Servicios de la Universidad Rey Juan Carlos.

Segunda.- Que la transformación de dicho contrato laboral se podrá llevar a cabo en alguna de las categorías laborales propuestas en dicho borrador de Preacuerdo, esto es: categoría laboral de **Titulado Superior de la URJC** (Grupo A), categoría laboral de **“Investigación y Asesoramiento” de la URJC** (Grupo A), o como **profesor en régimen laboral** de acuerdo a lo establecido en la legislación universitaria y normativa de desarrollo.

Tercera.- Que dicha transformación **respetará todos los derechos, económicos y no económicos, que hasta la fecha haya generado.**

Tal es mi dictamen, que someto gustoso a cualquier otra opinión mejor fundada en Derecho y que doy y firmo en Madrid a catorce de noviembre de dos mil uno.

José Antonio Monterrubio Quirós

ANEXO III: Acuerdo entre la Universidad Rey Juan Carlos y la Junta de Personal Docente e Investigador de la Universidad Rey Juan Carlos sobre estabilidad en el empleo y recolocación del Personal Docente del Antiguo Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” y de la antigua “Escuela Oficial de Turismo”, de 15 de marzo de 2002.

ACUERDO ENTRE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS Y LA JUNTA DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS SOBRE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y RECOLOCACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE DEL ANTIGUO CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES SOCIALES Y JURIDICOS "RAMON CARANDE" Y DE LA ANTIGUA "ESCUELA OFICIAL DE TURISMO"

En Móstoles a 15 de marzo de 2002

REUNIDOS

El Excmo y Magnífico Sr. D. Enrique Otero Huerta, como Rector-Presidente de la Universidad Rey Juan Carlos, y

Los miembros de la Junta de Personal Docente e Investigador y en su nombre Don Juan José Molero López, Presidente de la Junta de Personal Docente e Investigador de la Universidad Rey Juan Carlos.

Las partes actúan en el ejercicio de sus respectivas competencias, y se reconocen en la calidad con la que cada uno interviene, para el otorgamiento de este Acuerdo, y al efecto lo formalizan con las siguientes,

CLAUSULAS

CAPÍTULO 1

"CONSIDERACIONES GENERALES"

Primera.- Ámbito personal

El presente Acuerdo viene referido al personal docente que ejercía funciones docentes con contrato laboral fijo en el antiguo Centro de Estudios Superiores Sociales y

Jurídicos "Ramón Carande" y en la antigua Escuela Oficial de Turismo, y que actualmente viene desempeñando funciones docentes en la Universidad Rey Juan Carlos en régimen administrativo y que dejó en suspenso sus contratos laborales en el momento de la integración en dicha Universidad y que en el momento de la firma del mismo no ha adquirido la condición de funcionario de carrera docente universitaria.

Segunda.- Vigencia del Acuerdo.

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente al de la firma del mismo por las partes arriba reseñadas. La vigencia del mismo se extiende hasta el momento en que todo el personal al que afecta el presente Acuerdo encuentre una estabilidad en el empleo o se le recolocó en los términos establecidos en el presente instrumento jurídico.

Tercera.- Comisión de Seguimiento

1. Constitución.- Se constituirá una Comisión de Seguimiento de carácter paritario al objeto de la interpretación, desarrollo y seguimiento del presente Acuerdo.

Dicha comisión se constituirá en el plazo máximo de quince días a contar desde la entrada en vigor del presente Acuerdo.

2. Composición.- La Comisión estará formada de forma paritaria por miembros de la Junta de Personal y los miembros que designe la Comisión Gestora.

3. Las partes que suscriben el presente Acuerdo, podrán ser asistidas en las reuniones por los asesores que estimen oportunos.


4. Cuando haya de interpretarse algún precepto en el que quepan diversas opciones o no exista claridad suficiente, se interpretará de acuerdo al principio de la buena fe.




CAPITULO II

"DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO"

Cuarta.- Del Profesorado Interino.



1.- La Universidad se compromete a que los funcionarios de empleo interino que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del presente Acuerdo que ejerzan funciones docentes, ya sea como Profesor Titular de Universidad o como Profesor Titular de Escuela Universitaria, permanezcan en esta situación hasta el momento en que las personas que ocupen dichas plazas y reúnan los requisitos establecidos en la legislación universitaria, deseen transformar dicha condición interina en alguna de las nuevas figuras contractuales docentes que surjan de dicho marco jurídico o adquieran la condición de funcionario docente universitario.



La transformación a alguna de estas figuras contractuales respetará los derechos económicos más favorables percibidos por el trabajador hasta ese momento. Asimismo se respetarán el resto de derechos que hayan surgido hasta la fecha, tales como la antigüedad.

2.- La Universidad se compromete a que aquellos funcionarios de empleo interino que ejerzan funciones docentes, ya sea como Profesor Titular de Universidad o como Profesor Titular de Escuela Universitaria puedan transformar dicho vínculo jurídico por el de Profesor Asociado, respetando igualmente lo establecido en el párrafo anterior.

Quinta.- Del Profesorado Asociado y Ayudantes.

1.- La Universidad Rey Juan Carlos se compromete a que las personas que mantienen un vínculo administrativo de naturaleza contractual a través de las figuras de Profesor Asociado, sea cual sea su dedicación, y como Ayudantes, ya sean de Universidad o de Escuela Universitaria, puedan permanecer en dicha situación hasta el momento en el que una vez agotados los plazos máximos de sus respectivos contratos y reuniendo los



requisitos establecidos en la legislación universitaria, puedan, transformar dichas relaciones contractuales en alguna de las nuevas figuras nacidas de dicho marco jurídico.

La transformación a alguna de estas figuras contractuales respetará los derechos económicos más favorables percibidos por el trabajador hasta ese momento. Asimismo se respetarán el resto de derechos que hayan surgido hasta la fecha, tales como la antigüedad.

CAPÍTULO III “DE LA RECOLOCACION”

Sexta- Consideraciones generales

La URJC, se compromete a adoptar las formulas para la recolocación efectiva del personal docente al que se refiere el presente Acuerdo, una vez se extinga el vínculo jurídico que mantenga con dicha Universidad, adoptando todas las medidas precisas para poder llevarla a cabo, que en todo caso se realizará según las necesidades organizativas de la Universidad.

Séptima- Causas que originan la recolocación

Las causas que dan origen a la recolocación del personal docente antes mencionado son:

A) Que el personal docente que ocupe una plaza como funcionario de empleo interino, no haya superado el procedimiento selectivo correspondiente para que se convirtiera en funcionario docente de carrera y no se hubiera transformado su relación contractual con la Universidad, manteniéndose la actividad docente como Profesor Asociado con un contrato cuya duración estará condicionada a su transformación en las figuras previstas en la legislación universitaria.

B) Que el personal docente que esté contratado en régimen administrativo, ya sea como Asociado o como Ayudante, extinga su relación contractual y no puedan adaptarse a las nuevas figuras nacidas de la legislación universitaria y normativa de desarrollo.

Octava.- Obligaciones de las partes en el inicio del procedimiento de recolocación

En el procedimiento de recolocación la Universidad Rey Juan Carlos y los interesados afectados están obligados a lo siguiente:

1) Para la primera causa, la Universidad Rey Juan Carlos deberá notificar a los profesores, a los que se les ha extinguido el vínculo jurídico que mantenían como funcionarios de empleo interino, la fecha de toma de posesión de dicha plaza por persona distinta a la que la ocupaba de forma interina

El interesado que ocupaba la plaza de forma interina está obligado a presentar, en el plazo de 30 días hábiles a partir de la fecha de notificación indicada anteriormente, instancia dirigida al Rector en la que solicita la recolocación en la Universidad. Dicha instancia inicia el procedimiento de recolocación en la URJC.

Asimismo, el interesado tendrá un plazo de 30 días hábiles, a partir de la fecha de notificación indicada anteriormente, para presentar instancia dirigida al Rector de la Universidad en la que solicita que se inicien los trámites pertinentes ante la Comunidad de Madrid para su ingreso en la Función Pública, de conformidad con la Disposición Adicional Sexta del Decreto 131/98 de 2 de Julio.

2) Para la segunda causa, la Universidad Rey Juan Carlos deberá notificar a los profesores Asociados o Ayudantes a los que se les ha extinguido el vínculo jurídico que.

mantenían como contratados, la fecha y la imposibilidad de su continuidad.

El interesado que venía desempeñando funciones docentes ya fuera como Profesor asociado o como Ayudante está obligado a presentar, en el plazo de 30 días hábiles a partir de la fecha de notificación indicada anteriormente, instancia dirigida al Rector en la que solicita la recolocación en la Universidad. Dicha instancia inicia el procedimiento de recolocación en la URJC.

Asimismo, el interesado tendrá un plazo de 30 días hábiles, a partir de la fecha de notificación indicada anteriormente, para presentar instancia dirigida al Rector de la Universidad en la que solicita que se inicien los trámites pertinentes ante la Comunidad de Madrid para su ingreso en la Función Pública, de conformidad con la Disposición Adicional Sexta del Decreto 131/98 de 2 de Julio.

Novena.- Otras obligaciones de las partes

La Universidad deberá seguir abonando al interesado las mismas retribuciones que percibía en el momento de la extinción de su vínculo jurídico, y el profesor en proceso de recolocación deberá colaborar en aquellas tareas docentes que la Universidad le asigne de forma transitoria hasta que finalice dicho procedimiento.

Asimismo el interesado deberá informar a la Universidad de las características personales y formativas que posee al objeto de que se le pueda recolocar de la mejor forma posible.

Décima.- Plazo máximo para la recolocación.

El plazo de que dispondrá la Universidad Rey Juan Carlos para llevar a término la recolocación en la Universidad será de dos meses desde que se inició el procedimiento, tal y como se señala en la cláusula octava.



Universidad
Rey Juan Carlos

COTEJADO Y CONFORME CON
EL ORIGINAL
EL FUNCIONARIO

Rectorado

Asimismo, el plazo de que dispondrá la Universidad Rey Juan Carlos para comunicar la iniciación del procedimiento de ingreso en la Función Pública de la Comunidad de Madrid será de un mes desde que se inició el mismo, tal y como se señala en la cláusula octava.

Undécima.- Transitoriedad del Contenido del Decreto 131/98 como consecuencia de la entrada en vigor de la nueva Ley Orgánica de Universidades.

La Universidad Rey Juan Carlos, previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento, iniciará ante la Comunidad de Madrid los trámites necesarios para adaptar el vigente Decreto 131/98, al contenido de la nueva Ley Orgánica de Universidades, proponiendo introducir las modificaciones necesarias, que permitan incorporar los procedimientos recogidos en el presente Acuerdo.

Duodécima.- Otras alternativas a la recolocación en la URJC

Los procedimientos para llevar a cabo la recolocación del personal al que afecta el presente Acuerdo no impedirán, en ningún caso, otras posibles alternativas recolocativas.

Decimotercera.- Sobre la alternativa de recolocación en figuras Docentes.-


El personal afecto a un procedimiento de recolocación podrá ser incorporado en algunas de las categoría laborales indefinidas nacidas a raíz de la nueva Legislación Universitaria, adaptando la misma a sus condiciones personales más favorables.

Decimocuarta.- Sobre la alternativa de recolocación en figuras del Personal de Administración y Servicios.

Habiéndose solicitado a la Dirección General de la Función Pública de la Comunidad de Madrid y a la Dirección General de la Función Pública del Ministerio de Administraciones Públicas informes sobre la posibilidad legal de incorporarse a escalas de



Universidad
Rey Juan Carlos

COTEJADO Y CONFORME CON
Rectorado EL ORIGINAL
EL FUNCIONARIO 

funcionarios o categorías de personal laboral de administración y servicios de la Universidad Rey Juan Carlos. Y habiendo resultado ambos informes favorables, dicha posibilidad se llevará a cabo de conformidad con el contenido del Anexo I, sin perjuicio de las acciones individuales que puedan plantearse.

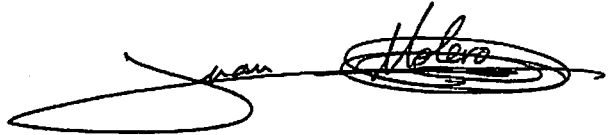
Decimoquinta. Relación de afectados por el presente Acuerdo.-

Se incorpora, como Anexo II del presente Acuerdo, la relación nominal S.E.ú O. (Salvo error u omisión) de los que será de aplicación el mismo.

POR LA UNIVERSIDAD
EL RECTOR - PRESIDENTE
UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

POR LA JUNTA DE PERSONAL
DOCENTE E INVESTIGADOR
EL PRESIDENTE DE LA JUNTA


Fdo: Enrique Otero Huerta


Fdo: Juan José Molero López



Universidad
Rey Juan Carlos

Rectorado COTEJADO Y CONFORME CON
EL ORIGINAL
EL FUNCIONARIO 

ANEXO I

Sobre la alternativa de recolocación en figuras de Personal de Administración y Servicios.-

El Personal afectado por el presente Acuerdo podrá ser incorporado a alguna de las figuras siguientes:

- 1) Categoría Laboral de Titulado Superior de la URJC (Grupo A).
- 2) Categoría Laboral de "Investigación Y Asesoramiento" de la URJC (Grupo A).

La adscripción a cada categoría será determinada por la Universidad, según necesidades de plantilla y la posibilidad legal de crear dichas categorías profesionales.

ANEXO IV: Acuerdo de 27 de marzo de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba la amortización de plazas de Profesores Titulares de Escuela Interino de la Universidad Rey Juan Carlos.

ANEXO IV: Amortización de plazas de Profesor Titular de Escuela Interino.

Acuerdo de 27 de marzo de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad, por el que se aprueba la amortización de plazas de Profesores Titulares de Escuela Interino de la Universidad Rey Juan Carlos.

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (BOE del 13) por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOU) suprimió en los apartados 59 y 61 de su artículo único el Cuerpo de Profesores Titulares de Escuela Universitaria, estableciendo en su disposición adicional segunda que los miembros de dicho Cuerpo docente que poseyeran el título de Doctor o lo obtuvieran posteriormente, y se acreditaran específicamente en el marco de lo previsto por el artículo 52 de la LOU, accederían directamente al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad en sus propias plazas. La posibilidad de convocar concursos para ocupar plazas de Profesor Titular de Escuela Universitaria se circunscribió exclusivamente a la existencia de profesores habilitados para dicha categoría con arreglo al anterior sistema de habilitación (Real Decreto 774/2002, de 26 de julio) que no estuvieran acreditados para acceder a una categoría superior.

Extinguido el Cuerpo de Profesores Titulares de Escuela Universitaria y prohibida a las Universidades por el Legislador la convocatoria de plazas para acceder a este Cuerpo docente, deben ser amortizadas, en consecuencia, las plazas de Profesor Titular de Escuela Universitaria interino existentes en la plantilla de la Universidad, de conformidad con el art. 10.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril (BOE del 13) del Estatuto Básico del Empleado Público en (adelante, EBEP) que dispone que el cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el art. 63, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

Dicha amortización no lesiona, por otra parte, derecho de inamovilidad alguno, toda vez que los funcionarios interinos –a diferencia de los funcionarios de carrera- no prestan servicios de carácter permanente. Así lo establecen los arts. 9.1 y 10.5 del EBEP y lo confirma una reiterada jurisprudencia, que resume la Sentencia 459/14, de 22 de septiembre de 2014 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 8 de Madrid, que destaca que “la diferencia más importante y fundamental entre los funcionarios de carrera y los interinos es, precisamente, que los primeros han superado un proceso selectivo y han ganado su plaza, para incorporarse a un Cuerpo determinado; mientras que los interinos no, pues su nombramiento se produce exclusivamente por razones justificadas de necesidad y urgencia” (FJ 5).

Los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos, aprobados por Decreto 22/2003, de 27 de febrero (BOCM de 5 de marzo) y modificados por Decreto 28/2010, de 20 de mayo (BOCM de 10 de junio) reconocen, no obstante, al personal docente afectado por los procesos de integración en la Universidad de los extintos Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos “Ramón Carande” y Escuela Oficial de Turismo, un derecho a la recolocación en los términos que prevé su disposición transitoria novena, que establece que la Universidad garantizará el cumplimiento efectivo de los Decretos de integración, así como los acuerdos sobre estabilidad en el empleo y recolocación suscritos al efecto y, en concreto, el Acuerdo con la Junta de Personal Docente e Investigador firmado el 15 de marzo de 2002, impidiendo que puedan crearse situaciones de agravio comparativo entre los colectivos afectados.

Extinguido el Cuerpo de Profesores Titulares de Escuela Universitaria y una vez amortizadas las plazas de interinos correspondientes a ese Cuerpo en la Universidad Rey Juan Carlos, por imposibilidad legal de que puedan ser cubiertas por funcionarios de carrera, procede, pues, llevar a cabo las previsiones de dicha disposición transitoria novena de los Estatutos de la Universidad, ofreciendo a los funcionarios interinos afectados que no han obtenido plaza definitiva en ningún Cuerpo docente universitario, la posibilidad de incorporarse a alguna de las categorías de personal docente contratado previstas en el art. 48 de la LOU –si reúnen los requisitos legalmente previstos- o incorporarse a la plantilla de Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad, en el puesto que corresponda en función de su titulación, experiencia profesional y conocimientos técnicos.

De conformidad con lo previsto en el art. 40.1.b) del EBEP, se ha procedido a recabar el pertinente informe de la Junta de Personal Docente e Investigador de la Universidad.

En su virtud, y en uso de las competencias que le confiere el art. 56, apartados g) y h) de los Estatutos de la Universidad, este Consejo de Gobierno, en sesión de 27 de marzo de 2015, acuerda:

Primero.- De conformidad a los apartados 59 y 61 del artículo único y la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOU) se declaran amortizadas, con efectos de 31 de agosto de 2015, las 29 plazas de Profesor Titular de Escuela Universitaria interinos existentes en la plantilla de Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad Rey Juan Carlos. En consecuencia, a partir de esa fecha, quedará extinguido el vínculo jurídico que dichos profesores mantienen actualmente con la Universidad como funcionarios de empleo interinos.

Segundo.- Los funcionarios interinos afectados deberán solicitar, antes del día 1 de mayo de 2015, su incorporación a alguna de las categorías de personal docente contratado previstas en el art. 48 de la LOU, según los requisitos de titulación, categoría y dedicación que respectivamente tengan, incorporación que deberá respetar en cualquier supuesto la legalidad vigente. La solicitud deberá efectuarse mediante instancia dirigida al Vicerrectorado de Profesorado e Investigación, a la que se acompañará la documentación acreditativa de los requisitos exigibles en cada caso en función de la plaza docente a la que se opte.

Tercero.- En cumplimiento de la disposición transitoria novena de los Estatutos de la Universidad, referente al personal docente procedente de los extintos Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos "Ramón Carande" y Escuela Oficial de Turismo, los funcionarios interinos afectados por la amortización de plazas que sean de esa procedencia, podrán optar por la contratación como Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad, en función de su titulación, experiencia profesional y conocimientos técnicos, de conformidad con la normativa vigente.

Cuarto.- En todo caso, para los funcionarios interinos afectados que les sea de aplicación la referida Disposición Transitoria Novena y que opten a una figura de personal docente e investigador (PDI), con vinculación no permanente, les seguirá siendo de aplicación la referida Disposición Transitoria Novena de los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos.

**ANEXO V: Número de Funcionarios de Carrera e Interinos en
servicio Activo por Universidades del Cuerpo de Profesores
Titulares de Escuela Universitaria a 1 de abril de 2015.**

Número de Funcionarios de Carrera e Interinos en servicio Activo por Universidades del Cuerpo:

Datos RCP a 01-04-2015

C.PROFESORES TITULARES ESCUELAS UNIVERS.

	FUNCIONARIO DE CARRERA	%	FUNCIONARIO INTERINO	%	Total
Fuera del ámbito de la Universidad	4	100.00 %			4
U. DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	166	100.00 %			166
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BARCELONA	34	82.93 %	7	17.07 %	41
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID	20	100.00 %			20
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	147	99.32 %	1	0.68 %	148
UNIVERSIDAD DE A CORUÑA	149	99.33 %	1	0.67 %	150
UNIVERSIDAD DE ALCALA	74	91.36 %	7	8.64 %	81
UNIVERSIDAD DE ALICANTE	122	100.00 %			122
UNIVERSIDAD DE ALMERIA	37	100.00 %			37
UNIVERSIDAD DE BALEARES	50	96.15 %	2	3.85 %	52
UNIVERSIDAD DE BARCELONA	148	86.05 %	24	13.95 %	172
UNIVERSIDAD DE BURGOS	119	99.17 %	1	0.83 %	120
UNIVERSIDAD DE CADIZ	164	100.00 %			164
UNIVERSIDAD DE CANTABRIA	32	76.19 %	10	23.81 %	42
UNIVERSIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA	170	98.84 %	2	1.16 %	172
UNIVERSIDAD DE CORDOBA	55	100.00 %			55
UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA	151	98.05 %	3	1.95 %	154
UNIVERSIDAD DE GIRONA	58	96.67 %	2	3.33 %	60
UNIVERSIDAD DE GRANADA	94	97.92 %	2	2.08 %	96
UNIVERSIDAD DE HUELVA	67	100.00 %			67
UNIVERSIDAD DE JAEN	64	100.00 %			64
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	109	98.20 %	2	1.80 %	111
UNIVERSIDAD DE LA RIOJA	31	83.78 %	6	16.22 %	37
UNIVERSIDAD DE LEON	60	96.77 %	2	3.23 %	62
UNIVERSIDAD DE LLEIDA	44	100.00 %			44
UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO	447	97.81 %	10	2.19 %	457
UNIVERSIDAD DE MALAGA	127	100.00 %			127
UNIVERSIDAD DE MURCIA	87	100.00 %			87
UNIVERSIDAD DE OVIEDO	120	99.17 %	1	0.83 %	121
UNIVERSIDAD DE POMPEU FABRA	6	100.00 %			6
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA	144	98.63 %	2	1.37 %	146
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA	72	98.63 %	1	1.37 %	73
UNIVERSIDAD DE SEVILLA	197	100.00 %			197
UNIVERSIDAD DE VALENCIA	135	100.00 %			135
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	199	100.00 %			199
UNIVERSIDAD DE VIGO	90	98.90 %	1	1.10 %	91
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA	125	100.00 %			125
UNIVERSIDAD JAUME I DE CASTELLON	39	97.50 %	1	2.50 %	40
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNANDEZ	28	100.00 %			28
UNIVERSIDAD NAL. EDUCACION A DIST. UNED-	27	100.00 %			27
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	9	100.00 %			9

Número de Funcionarios de Carrera e Interinos en servicio Activo por Universidades del Cuerpo:

Datos RCP a 01-04-2015

C.PROFESORES TITULARES ESCUELAS UNIVERS.

	FUNCIONARIO DE CARRERA	%	FUNCIONARIO INTERINO	%	Total
UNIVERSIDAD POLITECNICA DE CARTAGENA	53	98.15 %	1	1.85 %	54
UNIVERSIDAD POLITECNICA DE CATALUÑA	180	93.75 %	12	6.25 %	192
UNIVERSIDAD POLITECNICA DE MADRID	396	91.45 %	37	8.55 %	433
UNIVERSIDAD PUBLICA DE NAVARRA	18	100.00 %			18
UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS	24	45.28 %	29	54.72 %	53
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI	74	67.27 %	36	32.73 %	110
UNIVERSITAT POLITECNICA DE VALENCIA	304	100.00 %			304
	5.070	96.15 %	203	3.85 %	5.273

**ANEXO VI: Escrito de 21 de abril de 2015, de la Junta del Personal
Docente e Investigador.**

A la atención del Vicerrector de Profesorado e Investigación de la Universidad Rey Juan Carlos

Estimado Sr. Vicerrector:

La Junta de PDI de la URJC, tras tener conocimiento de la notificación de Propuesta de Acuerdo del Consejo de Gobierno de la URJC de 27 de marzo de 2015, sobre Amortización de 29 plazas de Profesor Titular de Escuela Universitaria Interino, finalmente aprobada tras votación en dicha sesión del Consejo de Gobierno, manifiesta lo siguiente:

- Entendiendo la justificación aportada por la Universidad y la situación de Indefinición legal en la que actualmente se encuentra el colectivo de profesores TEU interinos no doctores, manifestamos nuestro desacuerdo con la medida propuesta por el Vicerrectorado y aprobada en Consejo de Gobierno, y nuestro total apoyo a los profesores afectados. Especialmente, entendemos que no se justifica debidamente la urgencia de la medida, siendo un proceso que se inició en 2007, cuando se aprobó por Ley Orgánica 4/2007 y se materializó la extinción del cuerpo de TEU.
- Si bien el Vicerrectorado comunicó anticipadamente su propuesta a diferentes miembros de la Junta de PDI, la reunión formal con la misma fue un mero trámite informativo que tuvo lugar tan solo un día antes de la citada sesión del Consejo de Gobierno en el que se aprobó la medida. En consecuencia, consideramos que la Junta de PDI debería haber sido informada y consultada sobre esta propuesta con suficiente antelación para analizarla en profundidad y haber podido proponer alternativas o adoptar cualquier otra medida pertinente, acorde al derecho que asiste a la Junta de PDI como órgano de representación de conocer todas las decisiones de la Universidad que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a la vinculación contractual de sus representados, que incluyen a los trabajadores afectados, y emitir un informe previo.

Por todo lo anterior queremos hacer constar que:

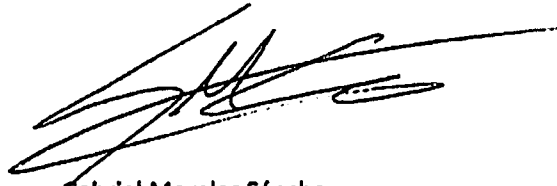
- 1) Entendemos que el proceso llevado a cabo para formalizar la amortización de las plazas de profesor Titular de Escuela Universitaria Interino no ha sido suficientemente respetuoso con la representación de los trabajadores, ya que no ha permitido un control efectivo por parte del órgano Institucional de representación del PDI funcionario.
- 2) Reclamamos que se mantenga la continuidad de los trabajadores afectados en la misma situación en la que se encontraban mientras se habilita un período de transición suficiente que les permita obtener el grado de doctor indispensable para acceder a plazas interinas de cuerpos docentes no extintos.

- 3) Sin perjuicio de lo anterior, solicitamos que entre tanto se adopta la decisión más favorable para el colectivo afectado, se garantice al mismo el acceso a puestos docentes alternativos en la Institución con contratos acordes a sus méritos y antigüedad.

Sin más, reciba un cordial saludo.

Móstoles, a 21 de abril de 2015

Fdo.: el Presidente de la Junta de PDI:

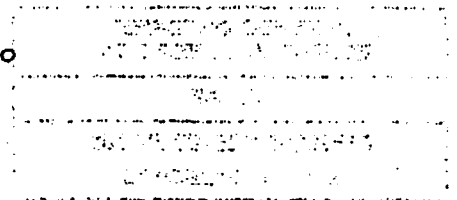


Gabriel Morales Sánchez

ANEXO VII: Resolución de 24 de junio de 2015, del Excmo. Sr. Rector Magnífico de la Universidad Rey Juan Carlos, dictada en ejecución del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de 27 de marzo de 2015.



Rectorado

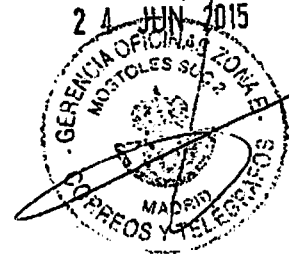
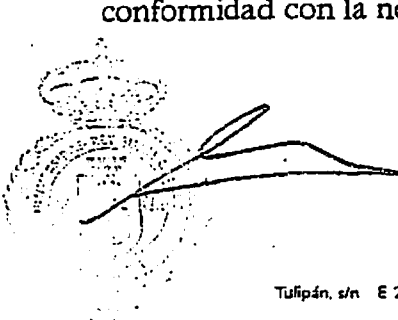


Resolución del Excmo. Sr. Rector Magnífico de la Universidad Rey Juan Carlos, dictada en ejecución de Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de 27 de marzo de 2015.

Mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de esta Universidad de 27 de marzo de 2015, fue aprobada la amortización de plazas de Profesores Titulares de Escuela Universitaria interinos, con efectos de 31 de agosto de 2015, de conformidad a los apartados 59 y 61 del artículo único y la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOU) por los que fue extinguido el Cuerpo de Profesores Titulares de Escuela Universitaria.

Según dispone el apartado segundo del citado Acuerdo, los funcionarios interinos afectados deberán solicitar, antes del día 1 de mayo de 2015, su incorporación a alguna de las categorías de personal docente contratado previstas en el art. 48 de la LOU, según los requisitos de titulación, categoría y dedicación que respectivamente tengan, debiendo efectuarse la solicitud mediante instancia dirigida al Vicerrectorado de Profesorado e Investigación, a la que se acompañará la documentación acreditativa de los requisitos exigibles en cada caso, en función de la plaza docente a la que se opte.

De acuerdo con el apartado tercero del mismo Acuerdo, en cumplimiento de la disposición transitoria novena de los Estatutos de la Universidad, referente al personal docente procedente de los extintos Centro de Estudios Superiores Sociales y Jurídicos "Ramón Carande" y Escuela Oficial de Turismo, los funcionarios interinos afectados por la amortización de plazas que sean de esa procedencia, podrán optar también por la contratación como Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad, en función de su titulación, experiencia profesional y conocimientos técnicos, de conformidad con la normativa vigente.



1

Cotejado y Conforme con el original.

No constando que Vd. haya presentado la referida solicitud, pongo en su conocimiento que en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente a la recepción de esta notificación, deberá remitir al Vicerrectorado de Profesorado e Investigación el impreso que adjunto se acompaña, debidamente cumplimentado y firmado, al efecto de proceder a su recolocación en plaza de Profesor Visitante o, en su caso, como Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad.

Si transcurrido ese plazo no manifiesta su conformidad con la presente oferta, entenderemos que opta por la extinción del vínculo que mantiene con la Universidad, con efectos de 31 de agosto de 2015.

Lo que le comunico, informándole que de acuerdo con el art. 6.4 de la LOU en relación con el art. 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (BOE de 14 de julio) y los arts. 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE de 27 de noviembre) frente a la presente resolución, que es definitiva en vía administrativa, puede ser interpuesto recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses ante los Juzgados de este orden jurisdiccional o, potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes, ante el Rectorado de la Universidad, sin que en este último caso pueda interponerse recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.

En Móstoles, a 24 de junio de 2015

EL RECTOR

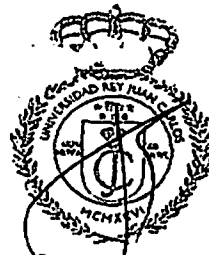


Fdo: Fernando Suárez Bilbao

24 JUN 2015



2



D. _____ con DNI n° _____, y domicilio a efectos de notificaciones en _____, ante el Rector de la Universidad Rey Juan Carlos comparezco y DIGO:

Que de conformidad a los apartados segundo y tercero del Acuerdo del Consejo de Gobierno de esta Universidad de 27 de marzo de 2015, por el que se aprueba la amortización de plazas de Profesores Titulares de Escuela Universitaria interinos, con efectos de 31 de agosto de 2015,

SOLICITO: La recolocación con arreglo a los requisitos previstos en la legislación vigente en plaza de:

- Plaza de Profesor Visitante
- Plaza de Personal Laboral de Administración y Servicios¹
-

Y para que así conste, suscribo la presente solicitud en Móstoles, a ... de de 2015.

Fdo.



Cotejado y Conforme con el original.
El Funcionario,



¹ Marque con una cruz la opción elegida

ANEXO VIII: Resoluciones de 31 de agosto de 2015, de la Universidad Rey Juan Carlos, en relación al Consejo de Gobierno de esta Universidad, de fecha 27 de marzo de 2015, por la que se aprueba la amortización de plazas de Profesores Titular de Escuela Universitaria Interinos, con efectos de 31 de agosto de 2015 [Incapacidad Transitoria y Excedencia por cuidado de hijos].



RESOLUCIÓN, DE 31 DE AGOSTO DE 2015, DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS EN RELACIÓN CON EL ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE ESTA UNIVERSIDAD, DE 27 DE MARZO DE 2015, POR EL QUE SE APRUEBA LA AMORTIZACIÓN DE LAS PLAZAS DE PROFESOR TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA INTERINOS, CON EFECTOS DE 31 DE AGOSTO DE 2015

En uso de las facultades conferidas por el artículo 81 de los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos, aprobados por Decreto 22/2003, de 27 de febrero del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 54, de 5 de marzo de 2003), y modificados por Decreto 28/2010, de 20 de mayo, del citado Consejo de Gobierno (BOCM núm. 137, de 10 de junio de 2010), este Rectorado ha resuelto:

En atención a la situación de baja laboral de D.
profesor Titular de Escuela Universitaria interino, del área de conocimiento de

mantenerle en alta en Seguridad Social hasta la finalización de su Incapacidad Temporal.

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante el Rector, en el plazo de un mes, o recurso contencioso-administrativo ante el órgano jurisdiccional competente, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a su notificación, no pudiendo interponerse este último, en su caso, hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación presunta de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, según redacción dada a los mismos por la Ley 4/1999, de 13 de enero, así como en los artículos 9 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Móstoles, a 31 de agosto de 2015

EL RECTOR



Fernando Suárez Bilbao



RESOLUCIÓN, DE 31 DE AGOSTO DE 2015, DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS EN RELACIÓN CON EL ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE ESTA UNIVERSIDAD, DE 27 DE MARZO DE 2015, POR EL QUE SE APRUEBA LA AMORTIZACIÓN DE LAS PLAZAS DE PROFESOR TITULAR DE ESCUELA UNIVERSITARIA INTERINOS, CON EFECTOS DE 31 DE AGOSTO DE 2015

En uso de las facultades conferidas por el artículo 81 de los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos, aprobados por Decreto 22/2003, de 27 de febrero del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 54, de 5 de marzo de 2003), y modificados por Decreto 28/2010, de 20 de mayo, del citado Consejo de Gobierno (BOCM núm. 137, de 10 de junio de 2010), este Rectorado ha resuelto:


En atención a la situación administrativa de excedencia voluntaria por cuidado de hijos de D^a. profesora Titular de Escuela Universitaria interina, del área de conocimiento de

fijar el plazo de solicitud de Incorporación a alguna de las categorías de personal docente contratado previstas en el artículo 48 de la LOU, en los diez días siguientes al de su incorporación tras la finalización de la referida excedencia.

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente recurso de reposición ante el Rector, en el plazo de un mes, o recurso contencioso-administrativo ante el órgano jurisdiccional competente, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a su notificación, no pudiendo interponerse este último, en su caso, hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación presunta de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, según redacción dada a los mismos por la Ley 4/1999, de 13 de enero, así como en los artículos 9 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Móstoles, a 31 de agosto de 2015

EL RECTOR


Fernando Suárez Bilbao
Rector

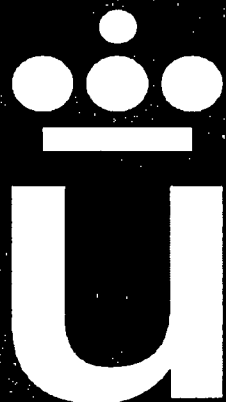
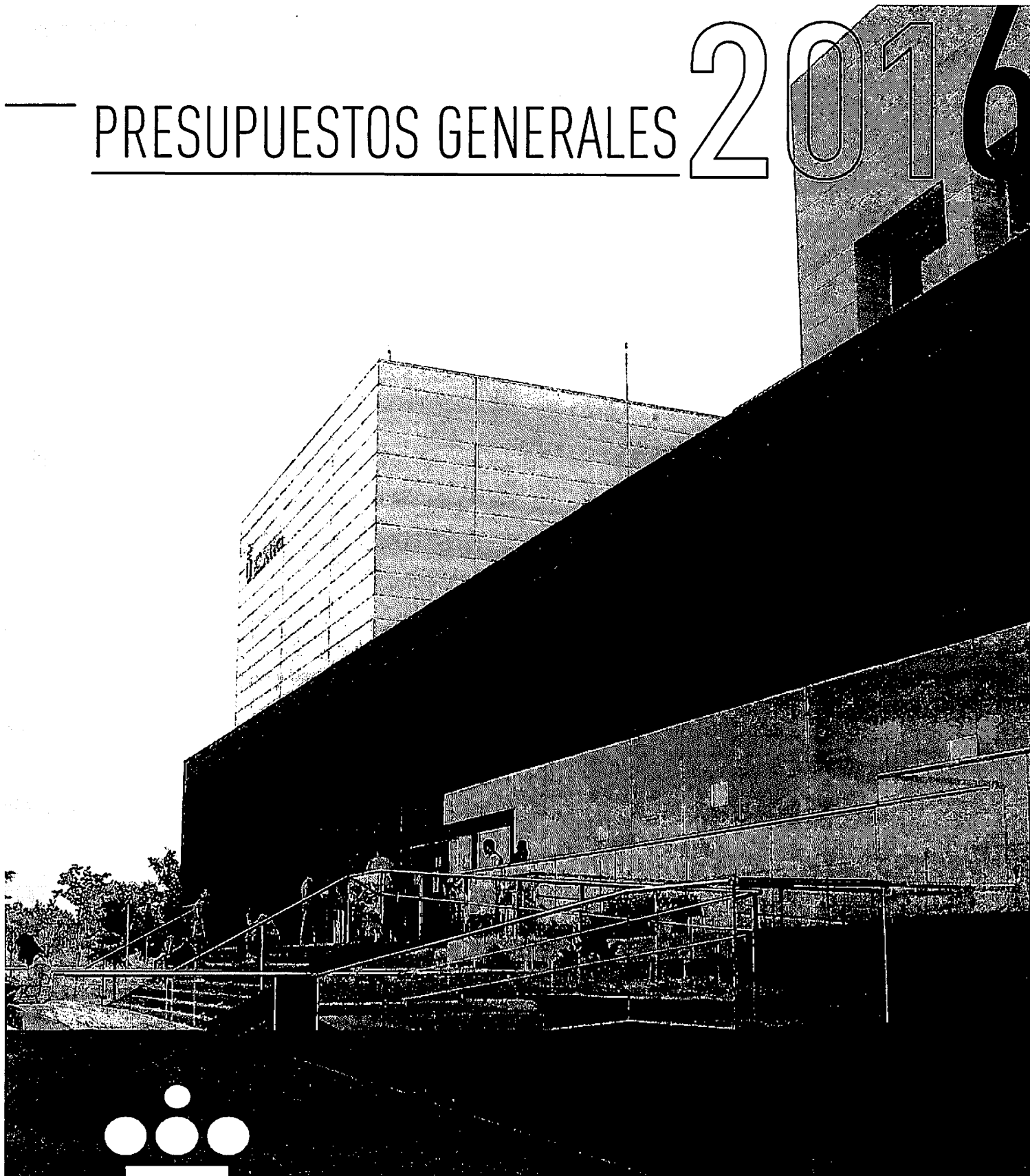


Cotejado y Conforme con el original.
El Funcionario,

ANEXO IX: Presupuestos Generales para los años 2016 y 2017, de la Universidad Rey Juan Carlos. Datos estadísticos del Personal Docente e Investigador.

PRESUPUESTOS GENERALES

2016



Universidad
Rey Juan Carlos

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

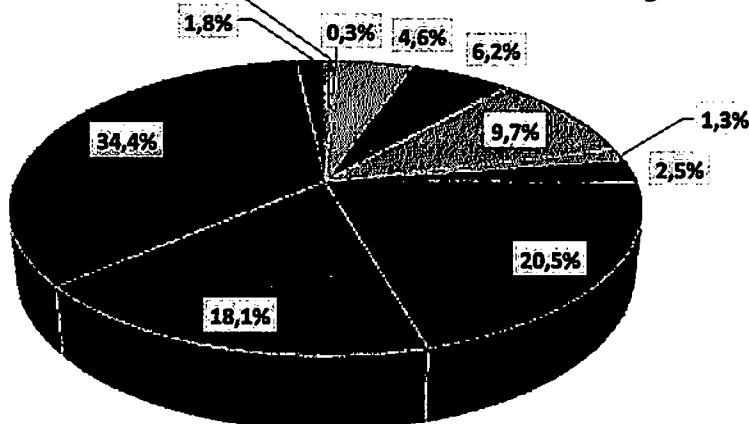
Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Ayudante	3	4	7
Catedrático de Escuela Univ.	2	2	4
Catedrático de Universidad	8	58	66
Profesor Asociado	31	58	89
Profesor Asociado CC de la Salud (Vinc.)	55	84	139
Profesor Ayudante Doctor	9	10	19
Profesor Colaborador	24	12	36
Profesor Contratado Doctor	172	122	294
Profesor Visitante	144	116	260
Titular de Universidad	225	269	494
Titular Escuela Universitaria	11	15	26
Total	684	750	1434

Categoría	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Ayudante	7		7
Catedrático de Escuela Univ.	4		4
Catedrático de Universidad	58	8	66
Profesor Asociado		89	89
Profesor Asociado CC de la Salud (Vinc.)		139	139
Profesor Ayudante Doctor	19		19
Profesor Colaborador	36		36
Profesor Contratado Doctor	294		294
Profesor Visitante	248	12	260
Titular de Universidad	486	8	494
Titular Escuela Universitaria	23	3	26
Total	1175	259	1434

Categoría	Funcionarios de Carrera	Funcionario Interino	Liberal	Total
Ayudante			7	7
Catedrático de Escuela Univ.	4			4
Catedrático de Universidad	66			66
Profesor Asociado			89	89
Profesor Asociado CC de la Salud (Vinc.)			139	139
Profesor Ayudante Doctor			19	19
Profesor Colaborador			36	36
Profesor Contratado Doctor			294	294
Profesor Visitante			260	260
Titular de Universidad	380	114		494
Titular Escuela Universitaria	24	2		26
Total	474	116	844	1434

Sexo	Nº PDI	% PDI
Mujeres	684	47,70%
Hombres	750	52,30%
Total	1434	

Personal Docente e Investigador



- Ayudante
- Catedrático de Escuela Univ.
- Catedrático de Universidad
- Profesor Asociado
- Profesor Asociado CC de la Salud (Vinc.)
- Profesor Ayudante Doctor
- Profesor Colaborador
- Profesor Contratado Doctor
- Profesor Visitante
- Titular de Universidad
- Titular Escuela Universitaria

PRESUPUESTOS 2017 GENERALES



U Universidad
Rey Juan Carlos

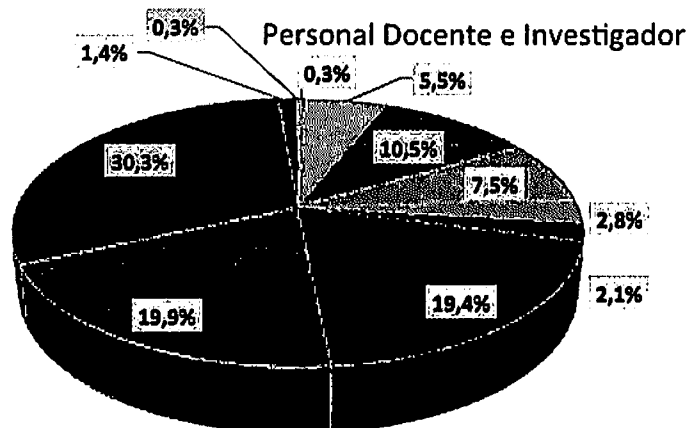
PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Ayudante	2	2	4
Catedrático de Escuela Univ.	2	2	4
Catedrático de Universidad	10	77	87
Profesor Asociado	59	107	166
Profesor Asociado CC de la Salud (Vinc.)	44	75	119
Profesor Ayudante Doctor	23	22	45
Profesor Colaborador	22	12	34
Profesor Contratado Doctor	178	129	307
Profesor Visitante	173	142	315
Titular de Universidad	218	261	479
Titular Escuela Universitaria	11	11	22
Total	742	840	1582

Categoría	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Ayudante	4		4
Catedrático de Escuela Univ.	4		4
Catedrático de Universidad	78	9	87
Profesor Asociado		166	166
Profesor Asociado CC de la Salud (Vinc.)		119	119
Profesor Ayudante Doctor	45		45
Profesor Colaborador	34		34
Profesor Contratado Doctor	307		307
Profesor Visitante	298	17	315
Titular de Universidad	471	8	479
Titular Escuela Universitaria	19	3	22
Total	1260	322	1582

Categoría	Fundación de Carrera	Fundación Interino	Liberal	Total
Ayudante			4	4
Catedrático de Escuela Univ.	4			4
Catedrático de Universidad	87			87
Profesor Asociado			166	166
Profesor Asociado CC de la Salud (Vinc.)			119	119
Profesor Ayudante Doctor			45	45
Profesor Colaborador			34	34
Profesor Contratado Doctor			307	307
Profesor Visitante			315	315
Titular de Universidad	367	112		479
Titular Escuela Universitaria	21	1		22
Total	478	113	990	1582

Sexo	N: PDI	% PDI
Mujeres	742	46,90%
Hombres	840	53,10%
Total	1582	

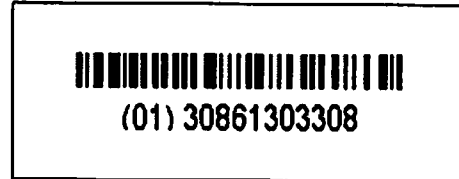


- Ayudante
- Catedrático de Escuela Univ.
- Catedrático de Universidad
- Profesor Asociado
- Profesor Asociado CC de la Salud (Vinc.)
- Profesor Ayudante Doctor
- Profesor Colaborador
- Profesor Contratado Doctor
- Profesor Visitante
- Titular de Universidad
- Titular Escuela Universitaria

**ANEXO X: Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo
núm. 5 de Madrid, de 20 de febrero de 2017, (Procedimiento
Abreviado núm. 230/2015)**



**Juzgado de lo Contencioso-
Administrativo nº 05 de Madrid**
C/ Gran Vía, 19 , Planta 4 - 28013
45029750
NIG: 28.079.00.3-2015/0010592



Procedimiento Abreviado 230/2015

Demandante/s: D./Dña.

PROCURADOR D./Dña. MARIA DEL ROSARIO MARTIN-BORJA RODRIGUEZ

Demandado/s: UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS

SENTENCIA Nº 60/2017

En Madrid, a veinte de febrero de dos mil diecisiete.

Vistos por mí, Ilmo. Sr. D. Ramón Fernández Flórez, magistrado titular del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 5 de los de Madrid, los presentes autos de procedimiento abreviado registrados con el número 230/2015, dimanantes de un recurso contencioso-administrativo en el que figura como parte recurrente, representado por la procuradora María del Rosario Martín-Borja Rodríguez y que se defiende a sí mismo por ser licenciado en Derecho; y, como recurrida, la Universidad Rey Juan Carlos, representada y defendida por el letrado Gerardo León Villamayor.

ANTECEDENTES DE HECHO



Firmado digitalmente por IUSMADRID
Empleo del CAMERFIRMA CORPORATE SERVER II - 2015
Fecha 2017.02.21 13:40:24 CET

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/cove mediante el siguiente código seguro de verificación: 1258213193434566764239

PRIMERO.- La parte recurrente formalizó su demanda en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminó suplicando se dicte una sentencia estimatoria del recurso interpuesto y las correspondientes declaraciones en relación con la actuación administrativa impugnada.

SEGUNDO.- Admitida a trámite, se dio traslado de la misma a la Administración demandada, convocando a las partes a una vista, que se celebró el pasado día dieciséis del mes corriente, en la que la referida Administración impugnó la demanda. Tras la práctica de las pruebas propuestas quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- En la sustanciación del presente procedimiento se han observado los preceptos y prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En el presente recurso contencioso-administrativo se ha impugnado el Acuerdo de 27 de marzo de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad Rey Juan Carlos, por la que se aprobaba la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de Personal laboral y funcionario de dicha Universidad.

En la demanda se ejercita una pretensión revocatoria de dicha resolución, a fin que se declare su nulidad, o subsidiariamente, se anulen dichas Relaciones de puestos de trabajo; recogiendo como pretensiones jurídicas individualizadas que se acuerde que se recojan en dichas RPT una plaza de PAS laboral o funcionario al objeto de hacer efectivo su derecho a la recolocación.



SEGUNDO.- Para la resolución del presente procedimiento es preciso puntualizar, siquiera someramente, uno hechos sobre los que las partes están conformes, y como tal, dispensados de prueba.

El recurrente era personal laboral fijo del Centro de Estudios Superiores, Sociales y Jurídicos “Ramón Carande”, que estaba adscrito a la Universidad Complutense de Madrid. Por Ley 7/1996, de 8 de julio, se creó la Universidad Rey Juan Carlos, adscribiéndose a la nueva Universidad aquel Centro.

El Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por Decreto 42/1998, de 12 de marzo, ejecutó dicha adscripción, reconociendo al personal con contrato laboral fijo de aquel Centro, el derecho a integrarse en su estructura docente, suspendiéndose el contrato de trabajo del que eran titulares, pero repetándoles sus derechos adquiridos; y, para el caso que no accedieran a la condición de funcionario docente de carrera, el derecho a integrarse en la estructura funcional de la Comunidad de Madrid.

Pero, posteriormente, el 15 de marzo de 2002, la Universidad Rey Juan Carlos y la Junta de Personal Docente e Investigador suscribieron un Acuerdo por el que se garantizaba a aquellos el derecho a la recolocación en la propia estructura de la Universidad, como personal laboral, en la categoría de PAS; reconociéndose expresamente el compromiso de incluir en la PRT del personal de administración y servicios el número de plazas suficientes para proceder a dicha recolocación.

Finalmente, el 27 de marzo de 2015 el Consejo de Gobierno de la Universidad aprobó, punto 17 del orden del día, la modificación de la PRT de personal laboral y funcionario; simultáneamente en el mismo Consejo de Gobierno se aprobó la amortización de 29 plazas de Profesor Titular de Escuela Universitaria interino, acordándose que los profesores funcionarios interinos (entre los que está el recurrente) podrán optar por la contratación como Personal Laboral de Administración y Servicios, en función de su titulación, experiencia profesional y conocimientos técnicos.

A la necesidad de crea nuevas plazas de personal laboral (o al menos regularizar la situación) se une el hecho que recientemente la Universidad había integrado en su estructura al Centro Felipe II de Aranjuez. Por lo que la plantilla de este último también tendría que integrarse en la Universidad.

SEGUNDO.- El recurrente, únicamente tenía derecho a ser recolocado como personal laboral; por lo que en el acto de la vista manifestó que desistía de la impugnación de la RPT del personal funcionario, puesto que carecía de legitimación para ello; con tal pretensión se mostró conforme el letrado de la



Universidad. Por ello, el presente recurso queda limitado a resolver la impugnación relativa a la RPT del personal laboral.

El actor, en función de la titulación con la que ingresó originariamente al Servicio (licenciatura Universitaria) debía ser encuadrado en el actual grupo A1.

Primeramente, señalar que la RPT impugnada realmente no se trata de una simple modificación en la que se recogen un total de 132 puesto de trabajo, que habrá que adicionar a los otros puestos de trabajo de personal laboral que pudieran existir en la Universidad. Por ello, la mención en el Acuerdo impugnado que se trata de una “modificación” induce a confusión; ya que realmente, se trata de una especie de texto refundido de la totalidad de las plazas de personal laboral que existen en la Universidad. Es decir, en la Universidad no había más que 132 puestos de trabajo de personal laboral.

Esta circunstancia queda acreditada por el hecho que, recientemente, el pasado 26 de diciembre de 2016 se aprobó una nueva RPT de personal laboral; en este caso ya no se alude a que se trata de una “modificación” sino de una RPT “completa”; y las plazas totales de personal laboral son 150 plazas, de las que para el grupo A1 únicamente hay 11 plazas.

TERCERO.- En el acto de la vista, el letrado de la Universidad por estarse ante un supuesto de inactividad administrativa del artículo 29.1 de la LRJCA, sin que se haya formulado, previamente, requerimiento a la Administración. Es evidente que no se está ante tal “inactividad” por falta de recolocación, sino ante un recurso directo contra un acto administrativo que aprueba una RPT. El motivo de inadmisión se desestima.

CUARTO.- La sentencia de 3 de diciembre de 2010, de la Sección 2ª, de la Sala de lo Contencioso-administrativo del TSJ País Vasco, recurso 1351/2007, (EDJ 2010/51180), recoge las características esenciales de la RPT, así como las posibilidades de control jurisdiccional:

“Es preciso recordar que las Administraciones Públicas gozan de un margen de actuación suficientemente amplio para concretar en la organización el "status" del personal a su servicio; 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, STC. 293/93). Las STS 29.1.07 (rec. 6640/2001), STS 6.2.08- (rec. 3759/2003)-



recuerdan que al "confeccionar la Relación de Puestos de Trabajo -de acuerdo con un método de valoración y clasificación que obtiene la definición del contenido formal de cada tipo de puesto de trabajo y la determinación de su posición relacional respecto de los demás puestos de trabajo, a partir de la descripción de las tareas relevantes necesarias para el correcto desempeño de las funciones y la adecuada prestación de los servicios, conexas a la determinación de los requisitos profesionales exigibles para ello- la Administración no está obligada a sancionar una determinada organización de los recursos humanos, sino que el correcto ejercicio de la competencia legalmente conferida exige que la Administración emplee de manera crítica el margen de discrecionalidad técnica que el legislador le confiere para obtener una mejor conjugación de los recursos personales y de las estructuras administrativas de las que disponga o prevea disponer con los objetivos prestacionales que tenga programados presupuestariamente o que se proponga alcanzar". La discriminación entre estructuras que son creación del Derecho y que pueden quedar definidas por la presencia de muy diversos factores, de existir, derivarán de la aplicación por la Administración de criterios de diferenciación que no resulten objetivos ni generales (STC 7/1984, STC 77/1990). En todo caso, el control del ejercicio de la potestad administrativa discrecional incluye el control de los elementos reglados en el proceso de clasificación y valoración de los puestos de trabajo, de veracidad sobre los hechos determinantes que operan para la valoración técnica, de la aplicación de los conceptos jurídicos indeterminados, y de la aplicación de los principios y valores constitucionales, y en concreto de la garantía de igualdad en la aplicación de la norma". (el subrayado es mío).

El recurrente aduce que la RPT que se impugna en el presente procedimiento es nula de pleno derecho por cuando no se ha seguido procedimiento alguno para su elaboración, como que carece de motivación; tampoco se han previsto en la misma el número mínimo de plazas necesario para el proceso de recolocación de los 29 profesores cuyas plazas fueron amortizadas.

En lo que hace referencia al procedimiento de elaboración de la RPT; el artículo 69 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público (vigente cuando se dictó el acto impugnado) preveía que las Administraciones Públicas, como no puede ser de otra manera, pueden dictar actos para ordenar su personal; uno de esos instrumentos pueden ser las RPT. El EBEP no regula la forma de elaboración de dichas RPT, pudiéndose dictar por la correspondiente Administración un reglamento o protocolo de elaboración o modificación de las mismas.



No consta que la URJC haya dictado dicho protocolo; pero el procedimiento de elaboración básicamente es el siguiente: acuerdo de inicio, adoptado por órgano competente para proceder a su elaboración inicial o modificación de la ya existente; nombramiento de un equipo de redacción (que puede ser una expresa externa); análisis de la forma en que los diferentes empleados desarrollan sus funciones, para lo que es preciso distribuir unos cuestionarios entre todos ellos para que describan la labor que desarrollan; valoración y estudio de la forma ideal en que podrían desarrollarse las funciones, para determinar en qué puntos es preciso realizar modificaciones o cambios; determinación de la disponibilidad presupuestaria para analizar si es posible incorporar nuevos efectivos de personal o si puede alcanzarse los objetivos ideales para la correcta prestación del servicio mediante la reestructuración de los medios existentes; negociación colectiva con las centrales sindicales representadas en la Mesa de Negociación; y, finalmente su aprobación por el órgano competente.

En el caso enjuiciado, como se ha denunciado por la parte recurrente, no se han seguido los trámites esenciales antes referidos, puesto que tan solo se han aportado al expediente unos informes de la Asesoría Jurídica de la Universidad (folio 34 EA) en el que se razona la competencia de la misma para aprobar una RPT –lo que nadie niega- y otro informe (folio 40) de la Vicegerente de Asuntos Económicos en el que se dice que no hay inconveniente presupuestario para la aprobación puesto que no implica aumento de gasto.

Especial mención merece el informe que figura al folio 42 del EA, en el que el Comité de Empresa muestra su conformidad con la modificación de la RPT (salvo dos objeciones que no son del caso), pero, resulta que dicho Comité de Empresa no es más que un órgano de representación de los trabajadores (art. 39 EBEP), entre cuyas funciones no está las de negociación colectiva, ya que las mismas corresponden (art. 37) a la Mesa formada por las organizaciones sindicales, cuya intervención se ha omitido en la elaboración de la presente RPT. La conculcación de dicho trámite se sanciona, como se analizará, con la nulidad de pleno derecho.

A mayor abundamiento, el procedimiento de elaboración o modificación de una RPT, como todo procedimiento administrativo debe iniciarse por acuerdo del órgano competente; pero, en el caso de autos no consta acto administrativo alguno iniciador del procedimiento.

Tampoco se han aportado la memoria ni los trabajos o informes preparatorios realizados por el equipo encargado de su confección; por lo que lo aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad carece de la más



absoluta motivación, puesto que se ignora si responde a unas necesidades reales de la Universidad.

Finalmente, resulta que la RPT, que se impugna en el presente procedimiento no resiste el más mínimo juicio crítico; como se dijo, el mismo día, en que se aprueba, se amortizan 29 plazas de profesiones interinos. Por ello, aquellas 29 personas deberían ser inmediatamente recolocadas como personal laboral con la categoría de PAS del grupo A1. Pero, examinando la citada RPT en aquella tan solo existen ocho puestos de trabajo para el grupo A1. ¿Cómo se iba a recolocar a 29 personas en tan solo ocho puestos de trabajo?; esta pregunta es más difícil de contestar si se confronta con los propios hechos reconocidos por la Universidad, que admite que, anteriormente, había recolocado como PAS a nueve profesores procedentes del Centro Ramón Carande que habían optado, previamente, por su recolocación como PAS.

Además, resulta que se ignora la plantilla de PAS que existía anteriormente en la propia Universidad, de tal suerte que podría ser que los 9 puestos de trabajo del grupo A1 previstos en la RPT ya estuvieran ocupados por otros empleados.

Como se dijo, la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sec. 7ª, de 23 de marzo de 2012, recurso 658/2009, (EDJ 2012/50123); determina que la RPT será nula de pleno derecho si se incumple el requisito de someterla a previa negociación en la Mesa de Negociación con las organizaciones sindicales en ella representadas, sin que basta recabar el parecer de la Junta de Personal o del Comité de Empresa, puesto que esos son órgano de mera representación y carecen de facultades de negociación (artículos 37 y 39 del entonces vigente EBEP, Ley 7/2007):

“La impugnación referida al acuerdo (de 8 de mayo de 2007) de la RPT sí tiene que prosperar porque, respecto de ella, sí es de apreciar el incumplimiento del requisito de negociación que el sindicato demandante denunció en la instancia; y así ha de ser porque, como dicho recurrente razona, únicamente puede considerarse cumplido tal requisito cuando el mismo haya sido realizado en la Mesa de Negociación constituida con la composición establecida (en la hecha de los hechos litigiosos) en el artículo 30 de la Ley 9/1987.

Y no puede ser equiparada a esa Mesa la reunión del Comité de Valoración que menciona la sentencia recurrida EDJ 2008/357387 (que, por otra parte, se limita a reproducir lo que la contestación alegó sobre este punto,





pero sin identificar el concreto documento de las actuaciones donde aparecería formalizada esa reunión).

En apoyo de lo anterior, es de reiterar el criterio que tiene establecido esta Sala sobre el alcance que debe darse a la negociación colectiva en el ámbito de la función pública regulada en los artículos 32 y 33 de la Ley 39/1987.

Una muestra de esa doctrina es la sentencia de esta Sala y Sección de 4 de julio de 2007 (Casación 3492/2002) EDJ 2007/104784, que declaró que dicha negociación no es una mera posibilidad que dependa de que haya sido pedida a la correspondiente Administración sino una exigencia de obligada observancia.

Y también afirmó que así había sido reiteradamente razonado, entre otras, en las sentencias de 29 de mayo de 1997 (Recurso 290/1994) EDJ 1997/5664 y 11 de mayo de 2004 (Casación 1490/1997) EDJ 2004/40502.

Esa sentencia de 29 de mayo de 1997 (Recurso 290/1994) EDJ 1997/5664 ya declaró lo siguiente:

"La negociación es el instrumento principal y el repertorio de materias negociable, nominalmente muy extenso, se halla contenido en el artículo 31 de la Ley 9/1987, cuya forma imperativa (será objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública...), sugiere el carácter estrictamente obligatorio de la negociación previa, se alcance o no un resultado y requiera o no el acuerdo alcanzado el refrendo o la regulación por parte del órgano de gobierno de la Administración; (Artículos 35, párr. 3º y 37.2 Ley); y, consiguientemente la sanción de nulidad del acto o disposición en cuya elaboración se haya omitido este requisito formal, de carácter esencial para la correcta formación de voluntad del órgano autor de la norma (artículos 47 Ley de Procedimiento Administrativo y 51 de la Ley 39/92".



La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/cove mediante el siguiente código de verificación: 1258213193434566764239





Administración
de Justicia

Y ese criterio fue reiterado en la sentencia de 11 de mayo de 2004 (Casación 1490/1997) EDJ 2004/40502, que se expresa así:

"(...) El motivo segundo, apoyado en el artículo 95.1.4º de la Ley de esta Jurisdicción, se basa en la pretendida infracción de los artículos 32 y 34 de la Ley 9/87, de 12 de junio, modificada por la Ley 7/90, de 19 de julio, en el que, en síntesis, se alega que el Acuerdo que se recurre es una decisión de la Administración que afecta a sus potestades de organización, con cita del artículo 4 de la Ley 7/85, que el Ayuntamiento "consultó" a las organizaciones sindicales y que se trataba de un "acto de trámite", tampoco puede ser estimado, y no sólo por las razones antes expuestas al aludir a la legitimación de los Sindicatos, sino también porque el Acuerdo, en vista de su contenido, antes mencionado, no puede ser considerado como un simple acto de trámite, al disponer de sustantividad propia con la proyección general señalada susceptible de control jurisdiccional, como entendieron las sentencias de esta Sala de 27 de septiembre EDJ 2002/37236 y 20 de diciembre de 2002 EDJ 2002/59996, ni como un simple acto de autoorganización administrativa excluida de aquel control, por la misma razón y porque afecta, en los términos expuestos, a contenidos y a repercusiones que atañen al personal funcionario y al personal laboral, para el que por cierto no bastaría la consulta, y porque además, no se dirigió a las entidades sindicales, consistiendo en un acto de simple comunicación, previa constitución, en su caso, de la Mesa de Negociación y de convocatoria al efecto que la sentencia dice que "no se hizo" en términos de imposible alteración en vía de este recurso de casación, de modo que, en cualquier caso, y a falta de alegaciones suficientes por parte del Ayuntamiento en contra de lo que reseñado queda, es patente que se incumplió con ese cauce o proceso de negociación en cuanto que es esencial la participación de los Sindicatos como parte de su acción representativa (sentencias del Tribunal Constitucional 53/82 EDJ 1982/53, 7/90 EDJ 1990/320, 184/91 EDJ 1991/12418, 75/92 EDJ 1992/4795, 168/96 EDJ 1996/6495, 90/97 EDJ 1997/2617, 80/2000 EDJ 2000/3842 y 224/2000 EDJ 2000/28775), y como consecuencia de que la negociación forma parte del derecho de libertad sindical como medio primordial de acción sindical para el cumplimiento de los fines reconocidos a los Sindicatos en el artículo 7 de la Constitución EDL 1978/3879".

Por todo lo anterior, debe estimarse el presente recurso y declararse que el acto impugnado, por el que se aprueba una nueva RPT, o una modificación de aquella, es nula de pleno derecho por haberse omitido el procedimiento legalmente establecido (art. 62.1.e de la Ley de RJAP y PAC, entonces vigente.



La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/conve mediante el siguiente código de verificación: 1258213193434566764239



Madrid

QUINTO.- En lo que hace referencia a la pretensión de plena jurisdicción.

El anterior pronunciamiento tiene influencia en los actos posteriores realizados por la propia Universidad en orden a la recolocación del recurrente. En la primera vista (que se suspendió para que se practicaran emplazamientos) se dijo que al recurrente se le había ofrecido el puesto de trabajo nº 61 de la RPT (que no era correcto, puesto que se refiere a un técnico especialista en el grupo C1 del Campus de Móstoles). La Universidad ha reconocido el error en una resolución posterior de 9 de febrero de 2016, por la que se le asigna el puesto nº 98 (titulado superior, grupo A1, en el Campus de Móstoles, Gerencia General, especialidad ADM-4). Según parece, por diferencias entre las partes en orden a la notificación de dicha resolución (lo que no constituye el objeto del presente procedimiento), el recurrente no ha tomado posesión de su plaza y, según parece, se le ha podido declarar decaído de su derecho a la recolocación.

Pero, con independencia de que se le haya podido declarar decaído de su derecho a la recolocación, dicho decaimiento sería nulo e ineficaz, como todo el procedimiento acontecido de oferta de plaza; puesto que traería causa de la RPT que se ha impugnado en el presente procedimiento, que se ha declarado nula de pleno derecho; sin que pueda invocarse la anteriormente vigente del año 2001 puesto que se ignora si existe puesto equivalente o vacante.

Además, se aprecia que en el procedimiento de recolocación hay un error de origen, cual es que no solo la RPT no contenía puestos suficientes, sino que también debería haberse convocado un concurso para que los 29 profesores amortizados pudieran optar a las plazas “vacantes” según criterios objetivos de méritos y antigüedad; puesto que no es admisible una asignación directa de plazas sin que medie una convocatoria pública para la cobertura de aquellos puestos.

Es absolutamente imposible que el recurrente pudiera optar, con debidas garantías, por la recolocación si no se habían creado plazas suficientes; y, además las plazas no existían, dado que la RPT era nula de pleno derecho.

Por lo tanto, se deberá retrotraer el procedimiento de recolocación a fin de modificar la RPT (si es que la aprobada en diciembre de 2016 no lo prevé) para que aquel instrumento recoja todas las plazas suficientes para recolocar a los 29 profesores cuyas plazas fueron amortizadas. Una vez que se conozca el número de aquellos que optan por la recolocación como PAS en la Universidad, se deberán proveer los mecanismos precisos para que la RPT incluya puestos vacantes suficientes del Grupo A1 de PAS (idóneos según sus



especialidades y titulaciones) para aquellos. Verificado lo anterior, se procederá a convocar un concurso de cobertura para que aquellos puedan optar por las referidas plazas según sus respectivas preferencias.

No se analizarán, por innecesarios, los restantes motivos impugnatorios.

SEXTO.- Al estimarse parcialmente el recurso, puesto que se ha desistido de la impugnación de la RPT de personal funcionario, no se realizará pronunciamiento en costas (artículo 139 de la LJCA, en redacción dada por Ley 37/2011, de 10 de octubre, de medidas de agilización procesal).

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Debo tener y tengo por desistido al recurrente de la impugnación del acuerdo de 27 de marzo de 2015, por el que se aprueba la RPT de personal funcionario.

Debo desestimar y desestimo el motivo de inadmisión invocado por la representación de la administración demandada.

Estimando el recurso interpuesto, por no ser ajustada a Derecho la actuación administrativa, debo declarar y declaro la nulidad del acuerdo de 27 de marzo de 2015, del Consejo de Gobierno de la Universidad Rey Juan Carlos, por el que se aprueba la RPT de personal laboral de dicha Universidad.



Debo acordar y acuerdo retrotraer el procedimiento de recolocación a fin de modificar la RPT (si es que la aprobada en diciembre de 2016 no lo prevé) para que aquel instrumento recoja todas las plazas vacantes suficientes para recolocar a los 29 profesores cuyas plazas fueron amortizadas. Una vez que se conozca el número exacto de aquellos que optan por la recolocación como PAS en la Universidad, se deberán proveer los mecanismos precisos para que la RPT incluya puestos vacantes suficientes del Grupo A1 de PAS (idóneos según sus especialidades y titulaciones) para aquellos. Verificado lo anterior, se procederá a convocar un concurso de cobertura para que, el aquí recurrente y los restantes profesores funcionarios interinos, cuyas plazas fueron amortizadas, puedan optar por las referidas plazas según sus respectivas preferencias y requisitos exigidos en dicho concurso.

No se realiza pronunciamiento en costas.

Contra la presente resolución cabe recurso de apelación que podrá interponerse ante éste Juzgado dentro de los quince días siguientes a su notificación; para la admisión a trámite de dicho recurso será imprescindible que simultáneamente a su presentación se acompañe el justificante de haber realizado un depósito de 50 euros en la cuenta de éste Juzgado nº 2788 (Banco Santander, sucursal de Gran vía nº 29 de Madrid).

Debiendo indicar en el citado resguardo de ingreso la clave nº 22 (recursos de apelación), el número y clase del procedimiento al que se refiere y el tipo de recurso (Disposición adicional decimoquinta de la LOPJ, introducida por la LO 1/2009, de 3 de noviembre).

Así por esta mí sentencia, de la que se extenderá testimonio para su unión a los autos de que dimana, uniéndose el original al libro de su razón, lo pronuncio, mando y firmo.

