



# UNIVERSIDAD DE GRANADA

## Junta de Personal de Administración y Servicios

A/A Rector de la Universidad de Granada  
Hospital Real  
Cuesta del Hospicio, s/n  
18017 – Granada

D. Juan Gabriel Valderrama Fernández, como Presidente de la Junta de Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Granada y en representación de este órgano, con domicilio en el Complejo Administrativo Triunfo (1ª planta del pabellón de los locales sindicales), código postal 18071 de Granada, y comunicación a efectos administrativos en la dirección de correo electrónico [jppasf@ugr.es](mailto:jppasf@ugr.es)

### EXPONE:

Que por medio del presente escrito, interpone, en tiempo y forma, **RECURSO POTESTATIVO DE REPOSICIÓN** contra la Resolución de 11 de mayo de 2023, de la Universidad de Granada, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre, en la Escala Básica de Conservación y Mantenimiento (BOE nº 123, de 24 de mayo), plazas de Electricidad, basado en los siguientes

### HECHOS:

1. El pasado 24 de mayo se publicó en el Boletín Oficial del Estado, en adelante BOE, la Resolución de 11 de mayo de 2023, de la Universidad de Granada, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre, en la Escala Básica de Conservación y Mantenimiento, "en ejecución de la Oferta de Empleo Público de 2020 y con el fin de atender las necesidades de personal de Administración y Servicios".

Dicha resolución para cubrir **dos plazas de personal funcionario de la Escala Básica de Conservación y Mantenimiento (Electricidad)**, Grupo C, Subgrupo C1, se puede consultar en la página web del BOE y del Servicio de Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Granada, en adelante SPAS (documento nº 1).

Enlace a la convocatoria publicada en BOE y Servicio de PAS:

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/05/24/pdfs/BOE-A-2023-12168.pdf>

[https://serviciopas.ugr.es/pages/pas\\_funcionario/acceso/escala-basica-subgrupo-c1/basica-de-conservacion-y-mantenimiento/2023-05-24-eb-cm-electricidad/\\_doc/boea202312168/%21](https://serviciopas.ugr.es/pages/pas_funcionario/acceso/escala-basica-subgrupo-c1/basica-de-conservacion-y-mantenimiento/2023-05-24-eb-cm-electricidad/_doc/boea202312168/%21)

2. Tras la publicación de la citada convocatoria en el BOE, con fecha 1 de junio de 2023 se remitió escrito a la Rectora y a la Gerente de la Universidad de Granada (documentos nº 2 y nº 3) en los que se solicitaba que la plaza de esta convocatoria fuese convocada en la Escala Auxiliar de Conservación y Mantenimiento (subgrupo C2) y no en la escala en la que se han convocado. Con este cambio se pretende que el personal funcionario de carrera de

Complejo Administrativo Triunfo. Cuesta del Hospicio, s/n. 18071 (Granada)  
Tfno. 958 242921 | [jppasf@ugr.es](mailto:jppasf@ugr.es) | <https://juntapas.ugr.es>



la Escala Auxiliar de Conservación y Mantenimiento no vea mermadas sus expectativas de promoción interna con la convocatoria de las plazas citadas por el sistema de acceso libre y respetar asimismo el compromiso adquirido por la Gerencia de la Universidad de Granada de dar cumplimiento al principio de estabilización, compromiso adquirido durante la negociación de la Oferta de Empleo Público de 2020. Se adjunta informe de la Junta de Personal de Administración y Servicios (en adelante JPAS) sobre la dicha oferta de empleo público (documento nº 4).

3. En los escritos remitidos a la Rectora y a la Gerente también se solicitaba la supresión del punto 7.2 sobre la creación de listas de personal interino ya que la creación de estas listas puede derivar en la reducción drástica de nombramientos de la bolsa actual o la futura de la Escala Auxiliar.
4. Con fecha 5 de junio la Gerente de la Universidad de Granada remite escrito al Presidente de la Junta de PAS en el que se reconoce que, en efecto, la Oferta de Empleo Público aprobada para 2020 tenía como objetivo fundamental dar cumplimiento al principio de estabilización pero que con la entrada en vigor el 8 de julio del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio de medidas urgentes para reducción de la temporalidad en el empleo público y la posterior aprobación del Oferta de Empleo Público (OEP) de estabilización para el año 2021, había que cambiar el compromiso acordado. Se adjunta copia de dicho escrito (documento nº 5).
5. Al reconocimiento explícito por parte de la Gerencia de la Universidad de Granada que se ha cambiado el compromiso de la OEP de 2020, en la que se ha incluido la plaza objeto de esta convocatoria, hay que añadir que la Gerencia, en ningún momento ha negociado la inclusión de esta plaza en dicha OEP por los mecanismos establecidos en la estructura de negociación de la UGR ni ha informado a la Junta de Personal de su propósito de cambiar este compromiso. Además, no se ha pedido informe a la Junta de Personal sobre el contenido de esta convocatoria.
6. El 13 de junio la Junta de Personal de Administración y Servicios convocó asamblea de trabajadores de Mantenimiento, en la que se informó de las actuaciones de este órgano hacia la Rectora y la Gerente, así como de la respuesta dada por la misma, acordándose por mayoría presentar este recurso de reposición en los términos que se expondrán a continuación.
7. Así, el 21 de junio, el pleno de la Junta de Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Granada, reunido en sesión extraordinaria, acordó por unanimidad facultar al Presidente de la misma para presentar un recurso potestativo de reposición en los términos establecidos en el mismo. Se adjunta certificado del acuerdo (documento nº 6).

## MOTIVOS

### PRIMERO.- INFRACCIÓN DEL ART. 37 del TREBEP.-

Establece el art. 37 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) la enumeración de materias que han de negociarse preceptivamente por la Administración con los representantes de los empleados públicos, entre las que se incluyen los *criterios generales de las Ofertas de Empleo Público*.

En el caso que nos ocupa, la Resolución recurrida es consecuencia de la Oferta de Empleo Público del PAS para el año 2020 (BOJA nº 103, de 1 de junio de 2020) y, por tanto, concreta

Complejo Administrativo Triunfo. Cuesta del Hospicio, s/n. 18071 (Granada)  
Tfno. 958 242921 | [jppasf@ugr.es](mailto:jppasf@ugr.es) | <https://juntapas.ugr.es>



aquellos aspectos que no se contemplaban de forma expresa en la OEP y que no fueron negociados con los representantes de los trabajadores. Con mayor intensidad cuando -como a continuación expondremos- determinados aspectos de la convocatoria realizada por la Resolución recurrida afecta *pro futuro* al personal ya vinculado con la UGR.

En relación con la exigencia legal de someter a negociación las Ofertas de Empleo Público, puede resultar de interés la lectura de la Sentencia del TSJ C. Valenciana de 16 de mayo de 2014:

- *“..A la hora de determinar el alcance de la negociación colectiva y las consecuencias de su omisión, hay que acudir a una reiterada doctrina del Tribunal Supremo (...), en la que se destaca que la forma imperativa que emplean los correspondientes preceptos relativos a la negociación, sugiere el carácter estrictamente obligatorio de la misma, 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; y, consiguientemente, procede aplicar 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.***
- *(...) A este respecto, debemos recordar en primer lugar que, como dice la STS de 17/febrero/2003, «la obligación de negociar no es de resultado y menos aún de satisfacer pretensiones o reivindicaciones totales de una de las partes, por hipótesis la sindical o funcional, sino obligación de procedimiento y exigencia de, cuando menos, un intercambio dialógico de experiencias y propuestas que, conduzca o no a un resultado materialmente transaccional, supere el nivel de lo meramente informativo y de cortesía, para abrir el debate entre las partes con una real, y no simulada, proclividad a que las aportaciones de los representantes de los funcionarios puedan influir y materializarse en aspectos concretos de la materia a regular por la Administración empleadora».*

Las OEP son actos administrativos que se enmarcan dentro de las potestades autoorganizativas de la Administración, y como tiene declarado el TS en Sentencia de 30 de junio de 1997, los **criterios generales sobre OEP han de ser objeto de negociación** en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública, tal y como afirma el TREBEP. No olvidemos que la OEP se convierte en un instrumento de planificación que es consecuencia de la existencia una serie de criterios de dirección de personal previamente establecidos en la función ejecutiva que les corresponda. Así las cosas, la aprobación de la OEP ha de someterse a negociación previa con la representación sindical existente en la Universidad de Granada, y los extremos que han de ser negociados son los criterios generales de la misma (en nuestro caso y por lo que luego se dirá, si las plazas objeto de OEP que posibilita la ley deben ser ofertadas mediante concurso-oposición libre o mediante procedimientos de promoción interna, así como los efectos que el resultado de los procesos selectivos derivados de la OEP acarreen respecto de futuros nombramientos temporales -bolsas de empleo.

**SEGUNDO.-** En el caso de la resolución contra la que se interpone este recurso de reposición así como de la OEP de la que dimana, y la concreción posterior de los puestos incluidos en la misma, no ha existido negociación alguna ni tampoco se ha solicitado por la Universidad a la Junta de Personal de Administración y Servicios que se emitiese informe al respecto, provocando la infracción del citado anteriormente art. 37 del TREBEP.

**TERCERO.-** Así, la Base 7.2 prevé la confección de una bolsa para nombramiento de personal funcionario interino como consecuencia del resultado del proceso selectivo convocado (hay que entender que lo que se pretende es confeccionar dicha bolsa con aquellos aspirantes que no superen el proceso selectivo). Se trata de una previsión, que por su naturaleza y finalidad, solo cabe entender ajena a las Bases que regulan el procedimiento selectivo. Por otra parte, dicha

Complejo Administrativo Triunfo. Cuesta del Hospicio, s/n. 18071 (Granada)  
Tfno. 958 242921 | [jppasf@ugr.es](mailto:jppasf@ugr.es) | <https://juntapas.ugr.es>



previsión infringiría el derecho de los funcionarios de carrera de esta Universidad a promocionarse, aunque sea temporalmente, a puestos de categoría, nivel o complemento específico superior, siempre que reuniesen los requisitos para ello.

La Universidad de Granada ha convocado hasta ahora tres procesos selectivos de la Escala Auxiliar de Conservación y Mantenimiento, subgrupo C2, que se relacionan a continuación:

### **Convocatorias para estabilización de empleo temporal del personal de administración y servicios**

Resolución de 15 de diciembre de 2021, de la Universidad de Granada, por la que se publica la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal, del personal de administración y servicios para el año 2021 (BOJA núm. 243, de 21 de diciembre de 2021)

- Publicada en el BOE de 5 de septiembre de 2022: 2 plazas (puestos de Auxiliar de Mantenimiento)
- Publicada en el BOE de 16 de diciembre de 2022: 6 plazas (puestos de Auxiliar de Mantenimiento)

### **Convocatoria de la Oferta de Empleo Público de 2021**

Resolución de 15 de diciembre de 2021, de la Universidad de Granada, por la que se publica la Oferta de Empleo Público del personal de administración y servicios para el año 2021 (BOJA núm. 243, de 21 de diciembre de 2021)

- Publicada en el BOE de 22 de mayo de 2023: 11 plazas

La inclusión del punto 7.2 (creación de lista de personal interino) coarta la posibilidad de que las personas que superen los procesos selectivos -19 en total- aspiren a la cobertura de esas plazas si la Universidad opta por utilizar esa lista en vez de tratar de cubrir esas necesidades potenciales con personal funcionario de carrera.

Además, la convocatoria de la Oferta de Empleo Público de 2022, publicada en el BOJA núm. 237, de 13 de diciembre de 2022, incluye la previsión de convocatoria de 20 plazas más de la Escala Auxiliar de Conservación y Mantenimiento.

**CUARTO.-** Como consecuencia de la falta de negociación y solicitud de informe que denunciamos, el Baremo de méritos contenido en el Anexo I de la resolución recurrida adolece de carencias en lo que a la valoración de la experiencia profesional se refiere, provocando de nuevo la vulneración del derecho a la carrera vertical de los que hoy son funcionarios de carrera. Así, en el apartado a) 1., 2. y 3. no se prevé la valoración de los servicios prestados en la escala auxiliar de mantenimiento, bien en la UGR, en otras Universidades y en otras Administraciones, respectivamente. Es sabido que la valoración en los concursos de acceso a la función pública de la experiencia profesional, se viene considerando adecuada y respetuosa con los principios rectores de mérito y capacidad de este tipo de procedimientos, y ello porque la valoración de la experiencia profesional supone reconocer como mérito la adquisición de habilidades por el ejercicio continuado del oficio o profesión a la que se pretende acceder. En tal sentido, el desarrollo de funciones en la escala auxiliar de mantenimiento, aunque pueda entenderse que lo sea con menor puntuación, ha de tener reflejo en el Baremo y contemplarse en el epígrafe correspondiente a “experiencia profesional”.

**QUINTO.-** Como resultado de lo expuesto, pudiera estimarse la solicitud de anulación de esta convocatoria, pues este órgano no comparte lo señalado en el escrito de la Gerente que “Las

Complejo Administrativo Triunfo. Cuesta del Hospicio, s/n. 18071 (Granada)  
Tfno. 958 242921 | [jppasf@ugr.es](mailto:jppasf@ugr.es) | <https://juntapas.ugr.es>



plazas autorizadas para un determinado grupo se convoquen en dicho grupo, no pudiendo modificar el acuerdo del Consejo de Gobierno ni la Orden del Consejero (es decir, convocarlas en un grupo inferior).

No sería la primera vez que un órgano como el Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada tuviese que modificar una Oferta de Empleo Público y tampoco que ello pudiera ocasionar una modificación de la orden de la Consejería competente de la Junta de Andalucía. No obstante, en vez de solicitar la anulación de la convocatoria y que la plaza en cuestión sea convocada en la Escala Auxiliar, este órgano plantea este recurso para modificar la convocatoria los términos que se señalan a continuación.

Por todo cuanto antecede, se **SOLICITA** que sea admitido el presente escrito y con él tenga por interpuesto en tiempo y forma **RECURSO POTESTATIVO DE REPOSICIÓN** contra la **resolución administrativa a la que se ha hecho referencia en el encabezado de este escrito**, a fin de que, con estimación íntegra del mismo, dicte resolución más ajustada a derecho mediante la que:

- A) Se elimine el apartado 7.2 de la convocatoria y cualquier referencia a la creación futura de bolsa de empleo.
- B) Se acuerde incluir en el baremo contenido en el Anexo I de la resolución, otro subapartado para la valoración como experiencia profesional apartado a) 1., 2. y 3. de los servicios prestados en la escala Auxiliar de Conservación y Mantenimiento, bien en la Universidad de Granada, en otras Universidades Públicas y en otras Administraciones Públicas, respectivamente.

Se plantea la siguiente redacción del subapartado.

A este efecto se propone la inclusión de este apartado con la misma valoración que la que se ha publicado para la Escala Básica (subgrupo C1).

La puntuación máxima de esta fase será de 30 puntos.

La valoración de los méritos se realizará de la siguiente forma:

a) *Por servicios prestados, un máximo de 25 puntos:*

1. *Servicios prestados como personal funcionario en la Escala Auxiliar de Conservación y Mantenimiento o como personal laboral en la categoría laboral equivalente de la Universidad de Granada que se convoca: 0,40/30 puntos por día de servicios.*
2. *Servicios prestados como personal funcionario en la Escala Auxiliar de Conservación y Mantenimiento o como personal laboral en la categoría laboral equivalente en otras Universidades públicas: 0,20/30 puntos por día de servicios.*
3. *Servicios prestados como personal funcionario en la Escala Auxiliar de Conservación y Mantenimiento o como personal laboral en la categoría laboral equivalente en otras Administraciones públicas: 0,10/30 puntos por día de servicios.*

Granada, 21 de junio de 2023

Fdo. Juan Gabriel Valderrama Fernández  
Presidente de la Junta de Personal de Administración y Servicios  
Universidad de Granada

Complejo Administrativo Triunfo. Cuesta del Hospicio, s/n. 18071 (Granada)  
Tfno. 958 242921 | [jppasf@ugr.es](mailto:jppasf@ugr.es) | <https://juntapas.ugr.es>

