



ACCESO LIBRE.
ESCALA TÉCNICA DE GESTIÓN (LETRADO).

TERCER EJERCICIO

27 de septiembre de 2023



De conformidad con lo dispuesto en la base 7.2. de la convocatoria el primer ejercicio de la Fase de oposición consistirá en la resolución de tres supuestos prácticos relacionados con todo el programa de materias, para lo que dispondrán de un plazo de cuatro horas.

Las personas aspirantes podrán utilizar compendios legislativos.

Los ejercicios serán leídos por las personas aspirantes en sesión pública ante el Tribunal, que podrá formular preguntas.

En este ejercicio se valorará el rigor analítico, la sistemática y claridad de ideas en orden a la elaboración de una propuesta razonada de resolución, así como su exposición pública.



PRIMER SUPUESTO.

Se ha recibido del Juzgado de lo Social la demanda que a continuación se reproduce, dirigida contra la Universidad de Sevilla:

“DON PACO PÉREZ PÉREZ, actuando en representación de DON JOSÉ GÓMEZ GÓMEZ, tal y como se acredita mediante poder Apud Acta electrónico adjunto, con domicilio en calle Lola Flores nº 40 de Sevilla ante este Juzgado comparezco y como mejor en Derecho proceda:

DIGO:

Que mediante el presente escrito vengo a formular DEMANDA en materia de DESPIDO Y TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES frente a la Universidad de Sevilla, con domicilio en c/ San Fernando s/n y de la presente demanda por imperativo legal habrá de darse traslado al Ministerio Fiscal; fundamentándose la presente demanda en los siguientes

HECHOS

Primero.- El demandante viene prestando servicios en la Universidad de Sevilla, en virtud de un contrato laboral, de 1-nov.2019, con categoría de personal investigador en formación, trabajando a tiempo completo de lunes a viernes, de 8.00 a 15.30 hasta el pasado día 1 de junio de 2.022, fecha en la que le fue notificado el despido. Su salario es de 1.759,50 euros al mes, (Según la Base de Cotización de abril de 2022) y su centro de trabajo en la Facultad de Derecho, de Sevilla. Este contrato de trabajo es temporal, hasta el 31-10-2023.

Segundo.- El contrato de trabajo de mi representado no es un contrato administrativo, ni nombramiento de funcionario, por lo que es laboral, no sólo porque así lo dice expresamente el contrato, sino porque así lo dispone la Ley 14/2011, y el art. 8-1 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, la jurisdicción competente para dilucidar los posibles problemas que se tengan es la social.

Tercero.- El demandante está matriculado en el programa de Doctorado en Derecho (Facultad de Derecho, Universidad de Sevilla), y su director de tesis doctoral ha sido el Dr. D. Francisco Javier López.

Para hacer esta tesis doctoral, y como ayuda a la misma, el Ministerio de Universidades ha convocado ayudas a la obtención del título de doctor, una de las cuales es la celebración de contratos como el de mi representado, que necesita para su mantenimiento, el visto bueno cada cierto tiempo, del director de tesis.

En este sentido, mi representado se ha integrado en el grupo de investigación que dirige el Dr. D. Francisco Javier López, el cual dirige la investigación de mi representado, y le organiza el trabajo de investigación a realizar, consistente en el estudio de la Ley 39/2015 del procedimiento administrativo común.



Para llevar a cabo las labores de búsqueda de bibliografía y artículos de revistas el grupo de investigación del Departamento de Derecho Administrativo ha solicitado y obtenido la contratación de un Ayudante Técnico, D^a María Domínguez Domínguez

Cuarto.- A raíz de unas observaciones del demandante en relación con las deficiencias de D^a. María Domínguez en el desarrollo de su trabajo, se inició una situación de acoso hacia mi representado, que ha dado lugar a una demanda de Tutela de Derechos Fundamentales habiendo recaído sentencia desestimatoria.

Quinto.- Sin embargo, la situación de acoso ha continuado en la actualidad, dando lugar, entre otras cosas, a una carta de despido del actor (Resolución Rectoral sancionadora), fechada el 30-5-2022, con fecha de efectos de 1 de junio de 2022, en la que se imputan una serie de incumplimientos contractuales que dan lugar al despido del dicente, como son:

- Sustracción de 3 volúmenes del libro Manual de Derecho Administrativo, propiedad de la Universidad de Sevilla, en abril de 2021.

- Intento de sabotaje al servidor informático de apoyo a investigación el 20-4-2021.

- Modificación consumada de los accesos a los archivos y carpetas de Google Drive del Profesor D. Francisco Javier López, el 10-5-2021.

- Haber, presuntamente, desplegado actuaciones de hostigamiento en el ámbito laboral hacia el profesor D. Francisco Javier López durante los meses de abril y mayo de 2021, remitiéndole reiterativos correos electrónicos de forma abusiva e intentando entrar a la fuerza en su despacho el 28-4-2021.

- Haber desplegado en los meses de abril y mayo de 2021 actuaciones de hostigamiento en el ámbito laboral hacia el resto de sus compañeros de su ámbito académico, investigadores y becarios pre y post doctorales.

Sexto.- Los hechos relatados en la carta de despido son inciertos, y aunque fueran ciertos (que no lo son) no constituirían incumplimiento contractual sancionable con despido. Además, hay que alegar la prescripción de todos los hechos relatados en la carta de despido, el hecho de que no se le ha aplicado la legislación correspondiente, sino un Reglamento de Régimen Jurídico de Expedientes Administrativos a funcionarios, cuando el actor no es funcionario, sino laboral, así como que no ha habido un preaviso de 15 días tal y como establece el artículo 9.1 del Real Decreto 103/2019 del Estatuto del personal investigador predoctoral en formación y el hecho de la falta de concreción de los hechos imputados al dicente, (hechos, no actitudes)

Séptimo.- Todo esto no es más que una profundización en la discriminación que viene padeciendo el demandante, por lo que se considera que lo expuesto es una violación del derecho a no padecer acoso laboral, a la integridad, y al respeto de su imagen, y pedidos una indemnización adicional de 10.000 euros por la violación de estos derechos.



Por lo expuesto

AL JUZGADO SUPlico que tenga por formulada la presente demanda en materia de despido, la admita y tras los trámites, pertinentes dicte sentencia en la que, con estimación de la pretensión ejercitada, se declare la nulidad del despido con condena al demandado a readmitir en las mismas condiciones al actor o en su defecto la improcedencia del mismo, con condena del demandado a readmitir al actor, con abono en ambos supuestos de los salarios de tramitación y, además, una indemnización de 10.000 euros por violación de derechos fundamentales.

OTROSÍ DIGO PRIMERO que esta parte comparecerá al juicio asistida o representada por Letrado.

OTROSÍ DIGO SEGUNDO que, sin perjuicio de las pruebas que esta parte pueda proponer en el acto del juicio oral, se interesan ahora para su práctica en éste las siguientes:

PRUEBAS:

DOCUMENTAL, consistente en que se requiera a todas las demandadas para que aporten a los autos el expediente sancionador.

SUPlico AL JUZGADO tenga por solicitada la prueba que se articula, ordenando todo lo conducente para su práctica.

Por ser Justicia que ruego, en Sevilla a 26 de junio de 2.022”

A la vista de la demanda reproducida y en aplicación de la normativa laboral y procedimental que resulte de aplicación responda a las siguientes preguntas.

PRIMERA, ¿Qué tipo de modalidad procesal de la Ley de la Jurisdicción Social regula la acción planteada, y que especialidades tiene?

SEGUNDA Siendo el demandante un trabajador (personal docente e investigador de la Universidad de Sevilla, sometido al CC del PDI Laboral de las Universidades Andaluzas) en régimen laboral, ¿resulta correcto que se aplique el procedimiento de instrucción de expediente disciplinario regulado en el RD 333/1986 del régimen disciplinario de los funcionarios públicos? ¿En que supuesto sería esto correcto?

TERCERA.- ¿En qué condiciones se podría aplicar a este procedimiento la inversión de la carga de la prueba?

CUARTA.- En el caso de que la sentencia que recaiga sea estimatoria de la demanda, calificando el despido como improcedente, ¿Qué actuaciones puede llevar



a cabo la Universidad de Sevilla para ejecutar la sentencia? ¿Cabría algún recurso contra la sentencia?

QUINTA.- Si el recurrente ha presentado Reclamación Previa a la interposición de la demanda ¿procede resolver la misma?.



SEGUNDO SUPUESTO

Una periodista de un medio informativo digital, invocando la libertad de información del artículo 20 de la Constitución, solicita el acceso al expediente académico íntegro de una egresada de la Universidad de Sevilla, diputada del Congreso y ministra en funciones del Gobierno de España, reclamando conocer la titulación oficial alcanzada por la egresada y todos los resultados y calificaciones obtenidas en las distintas asignaturas, así como los años dedicados a la obtención de la titulación oficial en cuestión.

A la vista de la consulta planteada y con fundamento en la normativa reguladora de la transparencia y protección de datos responda motivadamente a las siguientes preguntas

Primera.- La información solicitada ¿es información pública?

Segunda.- La Universidad de Sevilla ¿debe darle acceso íntegro a la información solicitada o rechazar la solicitud?

Tercera.- En materia de protección de datos personales, detallar la aplicación de los principios relativos al tratamiento que se realiza, recogidos en el art. 5 del RGPD.



TERCER SUPUESTO

D. Juan García García, funcionario perteneciente a la Escala Técnica de Gestión y Jefe del Servicio de Personal de la Universidad de Sevilla, presenta en el registro de la misma un escrito el 14 de julio de 2023, dirigido al Rector de la Universidad, en el que pone en conocimiento de la máxima autoridad académica que la funcionaria D^a María Sánchez Sánchez, de la Escala de Gestión, adscrita al Servicio de su dirección, viene mostrando en los últimos meses una actitud que evidencia, a su juicio, un inadecuado cumplimiento de sus obligaciones laborales, unido a un manifiesto incumplimiento del horario legalmente establecido. Indica en su escrito, además, que existe una constancia pública de que D^a María realiza tareas de preparación para el acceso a la función pública en general y, en particular, para el acceso a las Escalas propias de la Universidad de Sevilla en una academia de oposiciones sevillana, sin que le conste a D. Juan que la funcionaria haya obtenido, ni solicitado, la preceptiva compatibilidad para esa actividad.

Manifiesta también D. Juan en su escrito que, en el ámbito de las competencias del puesto de trabajo de D^a María, ésta ha facilitado a sus alumnos circulares internas del Servicio de Personal que hacen referencia a procesos, directrices y pautas a tener en cuenta en el desarrollo de la Oferta Pública de Empleo de la Universidad, lo que, a su juicio, pone de manifiesto, además de la consiguiente deslealtad y falta de sigilo profesional, una serie de ventajas injustas en favor de quienes son presuntamente receptores de la formación impartida por D^a María.

Con el fin de evitar perjuicios, a su juicio, irreparables, D. Juan procede, en la misma fecha en la que presenta el escrito dirigido al Rector, a eliminar de la lista de distribución de correo electrónico del Servicio a D^a María, con el fin de evitar consecuencias antijurídicas en tanto se sustancia el expediente correspondiente. Mediante correo electrónico, D. Juan informa al resto del Servicio, a través de esa lista de distribución, que la eliminación de D^a María entre los suscriptores de la lista se debe a la conducta de ésta que, a juicio del Jefe del Servicio, no solo es inadecuada, sino probablemente susceptible de ser calificada como de falta disciplinaria o, en su caso, ilícito penal.

A la vista de tal correo electrónico, la Sra. Sánchez, con fecha 15 de julio de 2023, remitió escrito al Sr. Rector, afirmando que las acusaciones vertidas por el Sr. García eran falsas, pues ni realizada actividad privada alguna que conculcase la Ley de Incompatibilidades, ni se había producido por su parte filtración alguna de información interna del Servicio, exigiendo que se produjera una rectificación expresa de esas afirmaciones con, al menos, la misma publicidad con la que se difundieron.

Notificado de esa pretensión el Sr. García, éste se negó a realizar desmentido alguno, sin restituir a la Sra. Sánchez como destinataria de la lista de distribución.



Con fecha 1 de septiembre de 2023, el Sr. Rector dictó Resolución por la que se incoan sendos expedientes disciplinarios a los funcionarios D. Juan García y D^a María Sánchez para el esclarecimiento de los hechos relatados anteriormente, designando como Instructor a un funcionario de la Universidad de Sevilla, de la Escala de Gestión, el cual, como única medida de instrucción, tomó declaración a todos los funcionarios adscritos al Servicio de Personal de la Universidad, salvo a los dos expedientados, emitiendo a continuación propuesta de resolución sancionadora.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, así como la normativa aplicable, conteste a las siguientes cuestiones:

Primero.- Identifique el órgano competente para la incoación de expediente disciplinario en el caso expuesto, con cita de los preceptos legales aplicables, y la adecuación a derecho o no de la designación que se describe en el supuesto, así como las consecuencias de la misma.

Segundo.- Teniendo en cuenta los hechos descritos, identifique qué faltas pueden haber cometido uno y otro funcionario.

Tercero.- Teniendo en cuenta la normativa aplicable, establezca si las posibles faltas cometidas se encontraban prescritas en la fecha de incoación de los expedientes.

Cuarto.- Establezca si resultan ajustadas a la norma la designación de instructor y las actuaciones llevadas a cabo por el mismo.

No gire el cuestionario hasta que se le indique