

**JUZGADO DE LO SOCIAL N° 13
DE VALENCIA.**

Autos n° 1149/2023

SENTENCIA N° 23/2024

En Valencia, a diecinueve de enero de dos mil veinticuatro.

Vistos por mí, **JESÚS MAGRANER GIL**, Magistrado titular del Juzgado de lo Social n° 13 de Valencia y su provincia, los presentes autos de juicio verbal del orden social de la jurisdicción en materia de TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES entre las siguientes partes:

Como demandante la FEDERACION LOCAL DE VALENCIA DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DEL P.V.,

.....

Como demandados la empresa FERROCARRILS DE LA GENERALITAT VALENCIANA (En adelante, FGV),

.....

ANTECEDENTES DE HECHO

....

HECHOS PROBADOS

....

FUNDAMENTOS DE DERECHO

....

SEGUNDO.- Ejercita la parte actora acción en materia de tutela de derechos fundamentales solicitando se dicte sentencia declarando la existencia de vulneración del principio de legalidad del artículo 9, del derecho a la igualdad del artículo 14, del derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes del artículo 23 de la Constitución por nulidad del nombramiento del jefe de área de seguridad en la circulación de ferrocarriles de la Generalidad Valenciana efectuado a D., declarando la nulidad del nombramiento efectuado, cesando a, en el puesto de Jefe de Área y, en su caso, de cumplir con los requisitos, reintegrándolo al puesto que ocupaba con anterioridad a dicho nombramiento.

Con carácter previo la parte demandada (FGV y Trabajador) alegó la excepción de incompetencia funcional del juzgado al entender que la competencia corresponde a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, por considerar que el objeto de la demanda es materia de conflicto colectivo dado que afecta a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y versa sobre la interpretación y aplicación de las normas que regulan el acceso a puestos de JEFATURA en FGV, corresponde su conocimiento y resolución a la Sala de lo Social del T.S.J. de la Comunidad Valenciana en cuanto que el ámbito del conflicto excede de la competencia del Juzgado de lo Social de Valencia dado que afecta a un grupo innominado de trabajadores de FGV de los centros de trabajo de Valencia y Alicante que reuniesen los requisitos para optar al puesto de Jefe de Área de Seguridad de la Circulación, oponiéndose la parte actora y sin que por el Ministerio Fiscal se formulase alegación alguna.

Como señala la parte actora, no se está ante un conflicto colectivo que afecte a

los centros de Alicante y Valencia sino ante una solicitud de nulidad del nombramiento de un trabajador en concreto, el Sr., al no haberse seguido ninguna convocatoria pública, ni proceso selectivo, por lo que la citada excepción debe ser desestimada.

TERCERO.- Entrando en la cuestión de fondo como quiera que lo que alega la parte actora es la vulneración del derecho reconocido en el artículo 23.2 de la CE, en relación con los arts. 9 y 14 de la CE, conviene precisar el contenido y alcance, tanto objetivo como subjetivo, del mismo.

Pues bien, la doctrina establece que el artículo 23 de nuestra Constitución recoge tres derechos autónomos: el derecho a la participación política directamente o a través de representantes (apartado 1); y el derecho de acceso a cargos públicos en condiciones de igualdad (apartado 2), que se desdobra, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en el derecho de acceso a cargos públicos representativos, lo que incluye sufragio pasivo y el derecho de acceso a la función pública conforme a los principios de mérito y capacidad invocados en el artículo 103.3 Constitución Española.

Las Constituciones históricas españolas han recogido, proveniente del artículo 6 de la Declaración de 1789, el derecho a acceder a cargo público conforme al mérito y la capacidad. Estos textos se referían a la función pública y no abarcaban los cargos representativos. El artículo 23.2 abarca ahora también a estos últimos, sin dejar de comprender el tradicional significado, aunque la referencia al mérito y a la capacidad se haya desplazado al artículo 103.3 con el que el Tribunal Constitucional conectó este derecho cuando se pretende ejercer para el acceso a la función pública (STC 50/1986, de 23 de abril).

El Tribunal Constitucional ha venido estableciendo que el derecho fundamental reconocido en el art 23.2 de la Constitución Española constituye una concreción del principio de igualdad reconocido en el art 14 de la CE (SSTC 75/1983, de 3 de agosto, 50/1986, de 23 de abril, 84/1987, de 19 de mayo, 86/1987, de 1 de mayo, 24/1989, de 2 de febrero, 67/1989, de 18 de abril, 24/1990, de 15 de febrero, entre otras).

CUARTO.- Sentado lo anterior, reiterada doctrina emanada tanto del Tribunal Constitucional como de los Tribunales laborales ordinarios viene sentando el criterio de que cuando se alegue que una determinada medida encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al autor de la medida la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental. Sin embargo, para que opere ese desplazamiento al demandado de ese "*onus probandi*" no basta que el actor la tilde de lesiva de derechos fundamentales, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato; es decir, no es suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que al demandante corresponde aportar un indicio razonable de que la alegada lesión se ha producido, esto es, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto para, una vez alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, hacer recaer sobre la parte demandada la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales, y serias, para calificar de razonable su decisión (por todas, SSTC 21/1992, de 14 de febrero, 87/1998, 293/1993, 140/1999, 29/2000 y 308/2000 y SSTC de 21 diciembre 1990, 9 febrero, 15 abril, 23 septiembre y 1 octubre, todas de 1996 y 25 marzo 1988). Doctrina recogida en el actual art. 181 de la LRJS.

Se trata, pues, de examinar si en el presente caso la parte demandante ha desarrollado una actividad alegatoria y probatoria suficiente, concreta y precisa que permita apreciar la existencia de indicios razonables de que la administración demandada está vulnerando los derechos fundamentales de la parte actora, para el

acceso a ocupar el puesto de Jefe del Área de Seguridad en la Circulación, y ello, en relación con el principio de igualdad y de interdicción de la arbitrariedad.

En el presente caso, no es controvertido entre las partes que FGV ha nombrado a D. Jefe del Área de Seguridad en la Circulación, mediante una comunicación unilateral sin realizar ninguna convocatoria ni proceso selectivo y careciendo de la titulación universitaria exigida para el citado puesto (Título universitario oficial en ingeniería en ámbitos relacionados con la explotación ferroviaria), por lo que el indicio exigido legalmente no ofrece dudas de su existencia.

La parte actora sostiene que no cabe el nombramiento directo sin procedimiento de selección alguno basado en criterios objetivos. Y a estos efectos se pueden tomar en cuenta la experiencia profesional, y valorarse otros méritos en función del puesto a ocupar, pero en todo caso debe existir un previo procedimiento selectivo. Se afirma que la Ley exige seguir un procedimiento que se inicia por convocatoria pública, pues no se justifica la adjudicación de destinos sin plena publicidad STC 221/2004 y en la convocatoria deben figurar los requisitos exigidos para el desempeño del puesto y que la selección para proveer el puesto de trabajo, aunque sea por el sistema de libre designación, debe ser llevada a cabo como se establece en el art. 13 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) por medio de un procedimiento que garantice la publicidad y la concurrencia, y su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad. En el presente caso, al no haberse seguido procedimiento alguno, considera la parte actora que hay que acudir a la RPT, la titulación requerida para la plaza adjudicada, que como se ha indicado es la de "Titulado universitario oficial en ingeniería en ámbitos relacionados con la explotación ferroviaria". Titulación que no ostenta el demandado, ya que su nivel de estudios son los de Bachiller. Y según la Normativa de clasificación profesional, se exige para el grupo de Jefatura, titulación universitaria.

La parte demandada se opone acudiendo a la cláusula 22 del XII Convenio Colectivo de FGV, por la que se regula un nuevo sistema de "Clasificación profesional y reequilibrio salarial", a través de "grupos profesionales". Para el grupo de Jefatura fija como "requisitos" para acceder al mismo, la formación universitaria 'Y' una acreditada experiencia en puestos de responsabilidad, fuera o dentro de FGV; ahora bien, por otro lado, en la disposición transitoria 1ª se "EXCEPTÚA", de la titulación, "en promoción interna", a quienes fuesen trabajadores "fijos" con fecha 21 de junio de 2005 y hubiesen desempeñado en su vida laboral puestos de responsabilidad como, afirma, es el caso. Además, añade que la jurisprudencia ha establecido "que la RPT no es un acto ordenador, sino un acto ordenado, mediante el que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella", siendo esto así, "la función jurídica de la RPT no es la de ser norma de ordenación general y abstracta de situaciones futuras, sino la de ser un acto-condición, mediante el que se establece de modo presente y definitivo el perfil de cada puesto..."(STS, 18 de febrero de 2015, Rec. 1428/2014); no obstante los requisitos fijados unilateralmente por la empresa en la RPT reflejan el criterio empresarial acerca de las exigencias aconsejables para cada puesto pero no puede prevalecer sobre lo establecido en Convenio Colectivo para promoción interna (cláusula 22.5 XII Convenio Colectivo). Finalmente, considera la parte demandada que D. es trabajador fijo de la empresa desde el año 2000, y que ya fue designado para el puesto de Jefe del Área de Seguridad en la Circulación y lo desempeñó en el periodo 29-11-2021 a 31-01-2022, sin cuestionar los sindicatos la legalidad de tal designación y que se trata de un nombramiento provisional por libre designación al tratarse de puesto de confianza y será también de libre remoción con reserva del puesto de trabajo del que es titular "TÉCNICO DE SEGURIDAD EN LA CIRCULACIÓN".

QUINTO.- La demanda formulada por el sindicato accionante obliga, en primer lugar, a analizar la naturaleza jurídica de la relación laboral del trabajador D. con FGV, pues la empresa y el codemandado consideran que es un trabajador "fijo", ya que, de no ser así, no tendría derecho a participar en los procesos de promoción interna dado que éstos solamente están previstos para el personal que ha accedido a la administración mediante el procedimiento selectivo correspondiente a tal efecto.

.- Con carácter previo hay que señalar que FGV es una "entidad pública empresarial con personalidad jurídica propia e independiente de la personalidad jurídica de la Generalitat, sujeta al ordenamiento jurídico privado..." (Decreto 144/1986, de 24 de noviembre, del Consell), pero cabe decir al respecto que FGV está sujeta al ordenamiento jurídico privado siempre que su actuación no sea en el ejercicio de potestades administrativas tal y como afirma la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones, que dispone para este tipo de entidades, en su artículo 155.2, que "se rigen por el derecho privado, excepto en la formación de la voluntad de sus órganos, en el ejercicio de las potestades administrativas que tengan atribuidas y en los aspectos específicamente regulados para las mismas en esta ley en sus estatutos y en la legislación presupuestaria."

En este caso nos encontramos ante una potestad administrativa como es la satisfacción del interés general a través de la selección del personal empleado público que va a prestar ese servicio a la ciudadanía, y mediante la articulación del procedimiento legalmente previsto que finalizará con el acto administrativo y contrato de trabajo correspondiente.

.- Pues bien, del exhaustivo análisis que se realiza de la vida laboral del citado trabajador en el Informe de la Inspección General de Servicios de la GVA, elaborado a instancia del sindicato accionante se deduce que no tiene la condición de trabajador fijo y sí la de indefinido no fijo. En primer lugar, hay que partir de que el artículo 61.7 del TREBEP dispone que "Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos".

En la misma línea, el artículo 19.3 de la Ley 4/2021 prevé que "La selección del personal laboral fijo y temporal se hará de acuerdo con los sistemas previstos en la presente ley, respetando en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad, libre concurrencia y transparencia".

Por lo que respecta al personal laboral fijo, el artículo 67 de la norma detalla cuáles son esos sistemas al prever que "1. Los sistemas selectivos aplicables a la selección de personal funcionario de carrera y laboral fijo serán los de oposición, concurso o concurso-oposición."

En definitiva, a juicio de la IGS, queda constatado que la persona ocupante del puesto es, según contrato, personal indefinido desde el 30/12/2003, mediante un contrato de relevo en la categoría Agente de Estaciones de Entrada sin que conste haber superado ningún procedimiento de selección previo, por lo que no cumpliría el requisito de ser personal fijo para poder participar en la cobertura del puesto analizado que se habría llevado a cabo sin someterse a ningún tipo de procedimiento, incumpliendo con ello, ya se adelanta, los principios básicos legalmente establecidos.

Del relato de hechos probados, tan solo se acredita que D., figura en la relación de APTOS en la convocatoria para bolsa de trabajo de enero del año 2000, para la cobertura de contrataciones temporales, sin que ello suponga un proceso selectivo. En efecto, ese proceso de selección pudo ser adecuado para los fines que se perseguían, esto es la suscripción de contratos temporales, pero en modo alguno es suficiente para el acceso a la fijeza que se afirma, toda vez que ese procedimiento de selección no cumple los requisitos que deben cumplirse para el acceso con carácter de fijeza a un puesto en la Administración Pública, ni puede considerarse realmente una

selección mediante oposición o concurso-oposición en el que puedan participar con carácter general todas las personas interesadas (En este sentido, entre otras muchas, SSTs de 17 y 30 de septiembre de 2020, rec. 154/2018 y 112/2018, STS 2454/2021 de 28 de junio, Auto del Tribunal de Justicia UE (Sala Sexta) de 26 de abril de 2022, STS 10/2023 de 11 de enero).

En definitiva, el citado trabajador no cumpliría el requisito de ser personal fijo para poder participar en la cobertura del puesto analizado. El hecho de que la persona que ocupa el puesto de jefatura tenga un contrato indefinido no permite ignorar nuestro ordenamiento jurídico, de modo que la forma adecuada para que el mismo pueda pasar a ser personal fijo y participar en los puestos correspondientes a su titulación es que se presente a los correspondientes procesos selectivos que convoque la entidad, pudiendo obtener una plaza fija y teniendo la posibilidad, por tanto, de promocionar de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos.

Hay que insistir que FGV es una entidad pública empresarial que forma parte del sector público de la Generalitat, que su personal es empleado público, que está al servicio de los intereses generales y que presta un servicio público y, por ello, debe cumplir escrupulosamente los artículos 23.2 9.3 y 103 de la CE que establece entre otros, el sometimiento de la Administración a los principios de legalidad, y en el acceso al empleo público, a los de publicidad, mérito y capacidad, así como el respeto al derecho fundamental a la igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución.

En definitiva, FGV no ha acreditado la existencia de causas suficientes, reales y serias, para justificar su conducta, por lo que a la vista de los hechos que se declaran probados y de los razonamientos expresados en los fundamentos precedentes, cabe concluir, que sí se ha producido la vulneración de los derechos fundamentales que se alegan, discrepando así del informe del Ministerio Fiscal. Y la consecuencia de todo ello es que debe estimarse la demanda y declarar que la actuación de FGV es contraria al derecho fundamental de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, en relación con los artículos 14 y 23 de la Constitución así como la nulidad radical de la conducta impugnada consistente en el nombramiento de D. para el puesto de Jefe de Área de Seguridad en la Circulación de Ferrocarriles de la Generalidad Valenciana efectuado en fecha 11 de noviembre de 2022.

En efecto, de conformidad con lo previsto en el artículo 47 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante Ley 39/2015), nos encontramos ante un acto nulo de pleno derecho, que queda recogido en el apartado e) del citado artículo, que prevé la nulidad para aquellos actos “dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido o de las normas que contienen las reglas esenciales para la formación de la voluntad de los órganos colegiados.”

SEXTO.- A mayor abundamiento, y a efectos meramente dialécticos, para el caso de que se entendiera que D. tuviera la condición de trabajador integrante de la “plantilla fija” de FGV en los términos contenidos en la disposición transitoria 1ª del XII Convenio Colectivo -condición que este juzgador rechaza-, también prosperaría la pretensión actora.

Cabe traer a colación la STS 909/2022, de fecha 15 de noviembre de 2022, rec. 1827/2019, en la que se citan las Sentencias n.º 556/2020, rec. 676/2018 y n.º 166/2021, rec. 2301/2018, del mismo Tribunal recordando que los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio colectivo, como es el caso de FGV.

En primer lugar, la parte actora niega que el nombramiento del Sr. sea temporal como afirma la parte demandada, así se observa que en un primer momento sí hubo una adscripción temporal del codemandado,, al puesto de Jefatura por

sustitución de vacaciones del ocupante del Puesto en fechas de noviembre a enero de 2022, mientras que el nombramiento que se impugna en los términos del “Aviso” que publicita FGV, documento n.º 1 aportado con la demanda(aunque se defiende por al FGV que es temporal porque es de libre designación, y se le puede cesar en cualquier momento por pérdida de confianza) en realidad lo que se realiza por la FGV es una provisión definitiva del puesto de trabajo, si bien mediante el sistema de libre designación, sin limitación temporal. De hecho el anterior ocupante del puesto de Jefatura Seguridad en Circulación D. nombrado de igual forma que el Sr, sin titulación universitaria, ha estado en el puesto hasta su jubilación, momento en el que el Sr pasó a ser nombrado en su lugar, como resulta del interrogatorio del testigo Sr. ...
....

En segundo lugar, es necesario cumplir el requisito de contar con titulación universitaria de ingeniería en el ámbito de la explotación ferroviaria para el nombramiento impugnado de JEFATURA de Seguridad en la Circulación porque:

.- En la DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª del Acuerdo de CLASIFICACION PROFESIONAL, de 11 de noviembre de 2014, se disponía de manera textual que “Para la promoción interna de los trabajadores/as que a 21 de julio de 2005 conformaban la plantilla fija de FGV, no se les exigirá ningún requerimiento de titulación adicional a los que pudieran derivarse de las específicas requeridas para ocupar algunos puestos/categorías de los anteriores Bloques competenciales, según los acuerdos que los regulen” y que se aluda a la fecha de 21 de julio de 2005 solo tiene sentido porque es la fecha en que se suscribió el Acuerdo de clasificación profesional precedente que se deroga (de 21 de julio de 2005) y éste se limitaba a establecer las condiciones de los puestos comprendidos en los anteriores niveles 1 a 9, motivo por el cual dicha mención a “la promoción interna de los trabajadores/as que a 21 de julio de 2005 conformaban la plantilla fija de FGV” sólo podría entenderse referido a los puestos comprendidos en los anteriores niveles 1 a 9, y no a los niveles 10 y superiores que no regulaba.

Por ello, como dice la parte actora, la redacción de dicha DISPOSICIÓN TRANSITORIA 1ª del Acuerdo de 11 de noviembre de 2014 es idéntica a la de la DISPOSICIÓN TRANSITORIA 3ª del Acuerdo de 21 de julio de 2005, y lo que se habría llevado a cabo en dicha Disposición Transitoria 1ª del Acuerdo de 11 de noviembre de 2014 sería la prórroga de lo acordado previamente en la Disposición Transitoria 3ª del Acuerdo de 21 de julio 2005, y en ningún caso la ampliación de la prerrogativa contenida en dicha disposición transitoria 3ª al resto de personal de la entidad encuadrado en los puestos de los anteriores niveles 10 y superiores (y no comprendido en el Acuerdo de 21 de julio de 2005).

Y ello se pone de manifiesto en la propia Disposición Transitoria 1ª del Acuerdo de 11 de noviembre de 2014 al indicarse en la misma de manera textual que, los requerimientos de titulación adicionales que no irían a exigirse a dicho personal existente en FGV a 21 de julio de 2005, serían los que pudieran derivarse de los requeridos “para ocupar algunos puestos/categorías de los anteriores bloques competenciales” (siendo exigibles, *contrario sensu*, el resto de requerimientos de titulación que se establecieran en cada momento).

Pues bien, el acuerdo de clasificación profesional de FGV de 21 de julio de 2005 en su artículo 1.2. establece únicamente los bloques competenciales de auxiliares, operarios, oficiales y técnicos (excluyéndose de tales “anteriores bloques competenciales” el grupo de Jefatura -que sería, precisamente, el que aquí nos ocupa). Esta circunstancia evidenciaría que, la no exigencia de titulación contemplada en dicha Disposición Transitoria 1ª, se limitaría al desempeño de “puestos/categorías” comprendidos en los “anteriores Bloques competenciales”.

De no entenderse de esta forma carecería de toda lógica que existiera, en el Acuerdo de 11 de noviembre de 2014, una DISPOSICIÓN TRANSITORIA 3ª con el siguiente contenido: “Los requisitos de titulación que aparecen en las descripciones no serán exigibles a los agentes que en la actualidad ocupen puestos/ categorías de CUALQUIER GRUPO PROFESIONAL y no posean la titulación requerida, que podrán seguir ocupando los mismos”.

La única interpretación que cabe es que se trataba de que ningún agente de FGV (incluidos los del Grupo JEFATURA) que estuviera desempeñando un determinado puesto en la entidad en aquel momento, año 2005, fuera apartado del mismo en base a exigencias formales introducidas *ex novo* tras la suscripción del Acuerdo de 11 de noviembre de 2014 (lo que no sería el caso del nombramiento que aquí se impugna, como es evidente, al haber tenido lugar el mismo con posterioridad a la rúbrica del Acuerdo en cuestión).

Finalmente, dada la primacía de la ley sobre los convenios colectivos (artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores) no se puede sostener la argumentación de la FGV relativa a la no necesidad de la titulación de ingeniero por el Sr., que sí se requiere a otros trabajadores que prestan servicio para FGV desde fecha posterior a 2005, máxime cuando tras realizar la correspondiente valoración del puesto de trabajo se llega a la conclusión técnica de la necesidad, para el correcto desempeño del puesto de trabajo, de que el ocupante del mismo cuente con la preparación que otorga dicha titulación de ingeniería.

En resumen:

1.-El codemandado, no tiene la titulación requerida en el XII Convenio Colectivo de FGV (Art. 22.1.1 a))

El puesto de Jefatura de Seguridad en Circulación no formaba parte de Ningún Bloque competencias de los regulados en el Acuerdo de Clasificación de Personal de 2005. Y por lo tanto no es posible entender que se le haya requerido ninguna titulación adicional a la que existiese antes de 2005 en los bloques competenciales que regulaba el Acuerdo de 2005.

2.-El codemandado tampoco estaba ocupando el puesto de Jefatura en el año 2005, ni en el año 2014, ni a la fecha de publicación del XII Convenio Colectivo de FGV (DT 3ª del Acuerdo de clasificación de 2014 y del XII Convenio Colectivo de FGV).

3.-El sistema de clasificación profesional de FGV, Acuerdo TAL de 11/11/2014 sigue en vigor al haber sido recogido en el XII Convenio Colectivo de FGV (Art. 22) que no ha sido derogado por el XIII Convenio colectivo de FGV que no regula la clasificación profesional.

4.- Queda de manifiesto que “eximir de los requisitos de titulación”, vulnera los principios constitucionales del artículo 14, 9.3, 23.2 y 103 de la CE, los principios regulados en el artículo 24 del ET respecto de los ascensos (promoción profesional), y la exigencia de titulación en relación con el puesto objeto de impugnación, que conforme a la cláusula 22 del XII Cc y de la resolución de puestos de trabajo del año 2017, aprobada por Resolución de 15 de junio de 2017, del director gerente de Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana, por la que se ordena la publicación de la relación de puestos de trabajo (en adelante RPT 2017), exige formación universitaria, y las RPTs 2021 y 2022 “Título universitario oficial en ingeniería en ámbitos relacionados con la explotación ferroviaria”.

En tercer lugar, sentado que el Sr. no ostenta la titulación requerida y no se ha seguido procedimiento de selección alguno, argumenta la FGV, que es así por tratarse de un puesto de libre designación.

En este sentido, la forma de acceso para la cobertura del puesto n.º 30004653, correspondiente al puesto Jefe del Área de Seguridad en la Circulación, según la RPT del año 2021 y, la de 2022, es la de concurso oposición y nombramiento por libre

designación, de tal forma que el acceso inicial debe de realizarse mediante un proceso selectivo en el que se adjudique una plaza y es, posteriormente y tras haber superado dicho proceso y adquirir con ello la condición de personal laboral fijo, cuando se podrá acceder a un puesto (como es el caso del puesto nº 30004653 analizado) mediante libre designación, no siendo una plaza apta para un proceso de promoción interna, ni tampoco un puesto que se pueda proveer con personal indefinido, dado que únicamente podrá acceder a él quien tenga la condición de personal laboral fijo y tenga la titulación establecida al efecto, titulación de la que carece la persona nombrada. Condiciones que no se cumplen en el caso del nombramiento realizado y que debió sujetarse, en ausencia de tal previsión, a la Ley 4/2021, de conformidad con lo previsto en su artículo 109.

Pues bien, siguiendo los argumentos contenidos en el riguroso y extenso informe de la IGS de la GVA, que este juzgador comparte, tal conducta también vulnera lo dispuesto en los arts. 23.2 y 14 de la Constitución. Dicho cargo debe seleccionarse mediante convocatoria pública y con garantía de los principios de igualdad, mérito y capacidad y publicidad, pues este personal accede al desempeño de cargos o funciones públicas de carácter profesional. No cabe el nombramiento directo sin procedimiento de selección alguno basado en criterios objetivos. Y a estos efectos se pueden tomar en cuenta la experiencia profesional, y valorarse otros méritos en función del puesto a ocupar, pero en todo caso debe existir un previo procedimiento selectivo. La discrecionalidad que conlleva la libre designación no es absoluta.

La Ley exige seguir un procedimiento que se inicia por convocatoria pública, pues no se justifica la adjudicación de destinos sin plena publicidad STC 221/2004 y en la convocatoria deben figurar los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

La selección para proveer el puesto de trabajo, aunque sea por el sistema de libre designación, debe ser llevada a cabo como se establece en el art. 13 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) por medio de un procedimiento que garantice la publicidad y la concurrencia, y su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, sin que ello cuestione la capacidad de autoorganización de la entidad FGV.

SÉPTIMO.- Finalmente, en la demanda se solicita, además, de declarar la nulidad del nombramiento efectuado, cesando a, en el puesto de Jefe de Área que, en su caso, de cumplir con los requisitos, sea reintegrado al puesto que ocupaba con anterioridad a dicho nombramiento. Pues bien, ni en la demanda ni en el acto del juicio se concreta ni se argumenta el puesto que ocupaba antes de dicho nombramiento, ni los requisitos, en su caso, del mismo. A su vez, ni la empresa ni la defensa del trabajador han efectuado alegación alguna al respecto en la vista oral. Tal pretensión, en sí misma genérica, no solo excede del objeto del procedimiento de tutela de derechos fundamentales formulado por el sindicato accionante, en los términos en que se postula, sino que, además, genera una evidente indefensión a la parte demandada, por lo que respecto de la declaración de nulidad del nombramiento del trabajador, solo cabe concluir que dará lugar a los efectos legales inherentes al mismo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

FALLO

Que desestimando la excepción de incompetencia funcional alegada por la parte demandada y estimando en parte la demanda interpuesta por la FEDERACION LOCAL DE VALENCIA DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DEL P.V., frente

a la empresa FERROCARRILS DE LA GENERALITAT VALENCIANA y D., declaro que la actuación de FGV es contraria al derecho fundamental de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, en relación con los artículos 14 y 23 de la Constitución y, en consecuencia, declaro nulo de pleno derecho el nombramiento de D. para el puesto de Jefe de Área de Seguridad en la Circulación de Ferrocarriles de la Generalidad Valenciana efectuado en fecha 11 de noviembre de 2022, con los efectos legales inherentes al mismo.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal con advertencia de que no es firme y que contra ella cabe Recurso de Suplicación para ante **LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**, que deberá anunciarse dentro de los **CINCO DÍAS** siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar tal recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social. Siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacer el anuncio, se haga el nombramiento del Letrado o Graduado Social Colegiado que ha de interponerlo entendiéndose que asume la representación y dirección técnica del recurrente el mismo que hubiera actuado con tal carácter en la instancia, salvo que se efectúe expresamente nueva designación.

.....

EXTRACCIÓN