



CIRCULAR 2/2016 DE 28 DE SEPTIEMBRE, DE LA SECRETARÍA GENERAL EN RELACIÓN CON LA ENTRADA EN VIGOR DE LAS LEYES 39/2015, DE 1 DE OCTUBRE, DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y 40/2015, DE 1 DE OCTUBRE, DE RÉGIMEN JURÍDICO DEL SECTOR PÚBLICO

Ante la inminente entrada en vigor, el próximo día 2 de octubre, de las Leyes 39/15, del Procedimiento Administrativo Común, y 40/15, de Régimen Jurídico del Sector Público, de 1 de octubre, y en ejercicio de las competencias atribuidas a la Secretaría General por el artículo 63.2 d) de los Estatutos de la Universidad de Oviedo y por el apartado 1 t) del Anexo VII de la Resolución de 2 de junio de 2016, del Rector de la Universidad de Oviedo, por la que se aprueban las funciones y estructura general de gobierno de la Universidad de Oviedo, se delega el ejercicio de funciones propias y se establece el régimen de suplencias, se emite la siguiente **CIRCULAR con la finalidad de destacar algunas de las consecuencias de su aplicación en el funcionamiento de los distintos servicios:**

1. Cómputo de **PLAZOS**: De conformidad con lo establecido en el artículo 30.2 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, **cuando los plazos se señalen por días hábiles, se excluyen del cómputo los sábados, domingos y festivos.**

2. Elaboración, tramitación y firma de **CONVENIOS**:

2.1. En cuanto a la **duración** de los convenios, a partir de la entrada en vigor de la Ley 40/15, éstos **deberán tener una duración determinada que no podrá ser superior a cuatro años** (artículo 49.1h), salvo que normativamente se prevea un plazo superior. En cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto en el apartado anterior, los firmantes del convenio podrán acordar unánimemente su **prórroga** por un periodo de **hasta cuatro años adicionales** o su extinción.

2.2. De conformidad con la Disposición Adicional Octava de la Ley 40/15, todos los **convenios vigentes** suscritos por cualquier Administración Pública o cualquiera de sus organismos o entidades vinculados o dependientes deberán adaptarse a lo aquí previsto en el plazo de tres años a contar desde la entrada en vigor de esta Ley. No obstante, esta adaptación



será automática, en lo que se refiere al plazo de vigencia del convenio, por aplicación directa de las reglas previstas en el artículo 49.h).1.º para los **convenios que no tuvieran determinado un plazo de vigencia o, existiendo, tuvieran establecida una prórroga tácita por tiempo indefinido en el momento de la entrada en vigor de esta Ley. En estos casos el plazo de vigencia del convenio será de cuatro años a contar desde la entrada en vigor de la presente Ley.**

2.3. Las actuales memorias de oportunidad y económica, deberán ser sustituidas por **una única memoria justificativa** donde se analice su **necesidad y oportunidad, su impacto económico**, así como el cumplimiento de lo previsto en esta Ley (40/2015). En dicha memoria **se deberá incluir, expresamente, justificación del carácter no contractual del convenio y, por tanto, de su no sometimiento a la Ley de Contratos del Sector Público.** Los informes del Servicio Jurídico y de Gerencia, continuarán siendo preceptivos.

2.4. El contenido mínimo y obligatorio de los convenios, deberá adaptarse a lo previsto en la nueva ley (art. 49 de la Ley 40/15).

2.5. Los convenios que se regulen por normativa específica, tales como los de prácticas académicas externas, convenios de adscripción de centros, etc., continuarán rigiéndose por dicha normativa.

3. En materia de **RECURSOS Y RECLAMACIONES:**

3.1. Cuando quepa **recurso de alzada** ante el Rector, se deberá sustituir la referencia al artículo 115 de la Ley 30/1992, por una referencia al **122 de la Ley 39/2015**, de 1 de octubre, manteniendo sin alterar el resto de referencias normativas a los Estatutos universitarios y otros reglamentos, en su caso.

3.2. Cuando quepa **recurso de reposición**, se deberá sustituir la referencia al artículo 117 de la Ley 30/1992, por una referencia al **124 de la Ley 39/2015**, de 1 de octubre, manteniendo sin alterar el resto de referencias normativas a los Estatutos universitarios y otros reglamentos, en su caso.

3.3. La nueva regulación **ha suprimido las reclamaciones previas a la vía civil y laboral.** No obstante, en materia laboral, se mantiene la obligación de agotar la vía



administrativa antes de acudir a los tribunales, según el artículo 69 de la Ley de la Jurisdicción Social, redactado conforme a la Disposición Final Tercera, apartado 2, de la Ley 39/15: Agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial social:

“1. Para poder demandar al Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos será requisito necesario haber agotado la vía administrativa, cuando así proceda, de acuerdo con lo establecido en la normativa de procedimiento administrativo aplicable. En todo caso, la Administración pública deberá notificar a los interesados las resoluciones y actos administrativos que afecten a sus derechos e intereses, conteniendo la notificación el texto íntegro de la resolución, con indicación de si es o no definitivo en la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente. Las notificaciones que conteniendo el texto íntegro del acto omitiesen alguno de los demás requisitos previstos en el párrafo anterior mantendrán suspendidos los plazos de caducidad e interrumpidos los de prescripción y únicamente surtirán efecto a partir de la fecha en que el interesado realice actuaciones que supongan el conocimiento del contenido y alcance de la resolución o acto objeto de la notificación o resolución, o interponga cualquier recurso que proceda.

2. Desde que se deba entender agotada la vía administrativa el interesado podrá formalizar la demanda en el plazo de dos meses ante el juzgado o la Sala competente. A la demanda se acompañará copia de la resolución denegatoria o documento acreditativo de la interposición o resolución del recurso administrativo, según proceda, uniendo copia de todo ello para la entidad demandada.

3. En las acciones derivadas de despido y demás acciones sujetas a plazo de caducidad, el plazo de interposición de la demanda será de veinte días hábiles o el especial que sea aplicable, contados a partir del día siguiente a aquél en que se hubiera producido el acto o la notificación de la resolución impugnada, o desde que se deba entender agotada la vía administrativa en los demás casos”.

3.4 El régimen de recursos en materia laboral, por tanto, quedaría en los siguientes términos:

- a) Las actuaciones relativas al acceso al empleo público (ingreso, convocatorias, pruebas selectivas) del personal laboral siguen siendo competencia de la jurisdicción



contencioso administrativa, previo recurso de alzada o reposición, en su caso, sin que se produzcan cambios a raíz de la entrada en vigor de las Leyes 39 y 40/2015.

b) Las actuaciones relativas al contenido de la relación laboral siguen siendo competencia de la jurisdicción social. Sin embargo, ya no será necesario presentar reclamación previa a la vía laboral, pero sí agotar la vía administrativa, salvo en materia de protección de derechos fundamentales, siendo posible distinguir distintos supuestos:

b.1) Las Resoluciones del Rector y los actos del Consejo de Gobierno, Claustro y Consejo Social serán recurribles directamente ante la jurisdicción social en el plazo establecido por el artículo 69 de la Ley de la Jurisdicción Social.

b.2) Frente a las Resoluciones del resto de titulares de órganos (Vicerrectores, Secretario General y Gerente, salvo que actúen por delegación del Rector, así como Decanos, Directores de Departamento o Instituto etc.) cabe recurso de alzada en el plazo de un mes y, posteriormente, recurso ante la jurisdicción social, en los plazos señalados por el artículo 69 de la Ley de la Jurisdicción Social.

b.3) Las actuaciones que vulneren derechos fundamentales del trabajador serán recurribles directamente ante la jurisdicción social, sin necesidad de agotar la vía administrativa.

Esta Circular se emite sin perjuicio del resto de actuaciones y adaptaciones a realizar para alcanzar los objetivos previstos en las nuevas normas, en particular, en materia de notificaciones, administración electrónica, etc...

En Oviedo, a 28 de septiembre de 2016

La Secretaria General

Fdo. Eva Cordero González