

INFORME SOBRE LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 60.2 DEL ESTATUTO BASICO DEL EMPLEADO PÚBLICO EN LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA.

El artículo 2 del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) en su primer párrafo establece la aplicación de su contenido, al personal funcionario y en lo que proceda, al personal laboral, de, entre otras Administraciones, a las Universidades Públicas.

Ya, en su artículo 60, dispone las reglas mínimas sobre la composición de los órganos de selección que son aplicables tanto a la selección del personal funcionario como del personal laboral:

Artículo 60. Órganos de selección.

- 1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.***
- 2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual, no podrán formar parte de los órganos de selección.***
- 3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.***

En primer lugar, hay que poner de manifiesto que la redacción ha sido poco afortunada y algo confusa, que utiliza términos ambiguos y está dando algunos problemas interpretativos.

Este artículo es un precepto de eficacia directa y por tanto aplicable desde la entrada en vigor de la Ley, en fecha 13 de mayo de 2007.

A su vez y de conformidad con lo establecido en la Disposición derogatoria única del EBEP, todas las normas legales o convencionales que resulten incompatibles con lo dispuesto en dicho precepto, han de entenderse derogadas a partir de la entrada en vigor de la Ley 7/2007.

Ya en el propio artículo 1 del EBEP, se reflejan los siguientes fundamentos de actuación:

- Igualdad, mérito y capacidad, en el acceso y en promoción profesional.
- Sometimiento pleno a la Ley y al derecho.
- Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio, garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.

De acuerdo a lo establecido en dicho artículo 60, las características de los órganos de selección, conforme al EBEP, se podrían resumir en las siguientes:

- Colegialidad.
- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidad entre sexos.
- En cuanto a la composición de los órganos de selección:
 1. Imparcialidad.
 2. Paridad entre hombres y mujeres.
 3. Profesionalidad.

La principal novedad del EBEP, en lo que respecta a los órganos de selección, en los procedimientos para la selección del personal funcionario y laboral, es por tanto **la garantía de la profesionalidad de sus miembros.**

Dicho requisito ya se resaltaba en los trabajos de la Comisión de Estudio, previos a la elaboración de la Ley, al exponer que:

“No cabe duda de que una de las claves fundamentales de la credibilidad de todo proceso de selección para el acceso al empleo público gira en torno a la imparcialidad y objetividad de los órganos de selección.

Eso significa que su composición debe quedar por completo al margen de toda influencia o interferencia partidaria, gremial o corporativa.

Requisito esencial para ello es que quien seleccione lo haga sobre la base de estrictos criterios de profesionalidad. Las personas que formen parte de aquellos órganos debe poseer, un amplio conocimiento del área profesional en que estén encardinados los puestos o funciones a que se dirige la selección o un dominio de las técnicas y habilidades específicas de selección de personal”.

De la anterior lectura, parece que es una cuestión pacífica entre los diversos analistas, el entendimiento sobre el hecho de que el artículo 60.2 de la Ley 7/07 se refiere a los representantes políticos de los ciudadanos, porque con el objetivo mediato e inmediato de asegurar la imparcialidad y profesionalidad de los tribunales de selección, es más que jurídicamente sostenible que los concejales ya no podrán integrar dichos tribunales de selección.

A partir de ahí, hay que analizar si dentro del término de elección o de designación política, tal y como se establece en el artículo 60.2, puede extenderse a otros cargos o personas dentro de una Administración, en este caso, la Universidad de Salamanca.

Vistos y analizados los artículos 168.4 y 131.2 de los Estatutos de la USAL, en relación con lo previsto en el EBEP, hay que resaltar que **la introducción de determinados cargos electos de la Universidad**, en función de la representación que ostentan y no del conocimiento del área profesional en que estén encardinados los puestos o funciones a que se dirige la selección o un dominio de las técnicas y habilidades específicas de selección de personal, **podría contravenir el espíritu de la normativa estatal básica** y que se deduce también de la lectura de la Exposición de Motivos del EBEP, que establece que *“en materia de acceso al empleo público ha sido preocupación esencial garantizar en la mayor medida posible, la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como la transparencia de los procesos selectivos y su agilidad, sin que esto último menoscabe la objetividad de la selección.*

En particular se hace hincapié en las garantías de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, para asegurar su independencia en el ejercicio de las potestades que les corresponden y de ahí, que, como es regla en otros ordenamientos, se establezcan determinados límites a su composición.”.

De acuerdo a lo anterior, cargos de elección o de designación política, en la Universidad de Salamanca, como el Rector, el Decano, el Gerente, el Director del Centro, etc. que forman parte de los Tribunales de selección, en función, exclusivamente de su cargo y no de su conocimiento del área profesional en la que está incardinado el puesto de trabajo objeto de la selección, estarían excluidos de su participación en los órganos de selección, al apartarse del principio de profesionalidad que ha inspirado la redacción de este artículo del EBEP.

Respecto a los diferentes miembros del Claustro Universitario o del Consejo de Gobierno, podrán formar parte de los órganos de selección, si participan en función de sus conocimientos técnicos sobre el puesto de trabajo objeto de provisión por la Universidad, y no exclusivamente por ser miembro de un órgano colegiado de dicha entidad administrativa.

- Por otra parte y avanzando en el estudio e interpretación del artículo 60 del EBEP, el **apartado tercero de dicho precepto establece que la pertenencia a los órganos de selección, será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta, en representación o por cuenta de nadie.**

En un principio y dado que el objetivo de este apartado es introducir una garantía de imparcialidad objetiva, similar a la que se refiere a los cargos políticos y, por tanto, en la composición de los órganos de selección no podrán admitirse propuestas de representación de los sindicatos, órganos unitarios de representación del personal, o de cualquier otra asociación profesional de intereses.

Por lo tanto, quedan excluidos de su participación en los órganos de selección, tanto los representantes de los sindicatos en la Universidad, como los representantes de los órganos unitarios de representación del personal (Juntas de personal y Comités de Empresa).

Del mismo modo, habría que entender que el personal que forme parte de los órganos de selección, en representación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, tal y como establece el artículo 168.4, contraviene lo dispuesto en este apartado tercero del artículo 60, al estipular que no se puede ostentar la pertenencia a los órganos de selección, en representación o por cuenta de nadie.

Sí que hay que realizar una **apreciación importante**, en lo referente a la selección del personal laboral, y es lo dispuesto en el artículo 61.7 del EBEP, que prevé lo siguiente:

“Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las Organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos”

Habrá que esperar al desarrollo de las negociaciones sobre este aspecto, a través de los correspondientes convenios colectivos, para ver cuales son las posibles formas de colaboración.

- Por último y en lo referente al **personal de libre designación** (Directores de diferentes servicios de la Universidad), no existe a fecha de hoy, un pronunciamiento jurisprudencial sobre si dicha forma de provisión de puestos de trabajo, es una variante más de la designación política por la Administración de turno.

Se puede interpretar por un lado, que la libre designación es simplemente una forma más de provisión de puestos de trabajo, por funcionarios de carrera, dentro de una Administración concreta, en este caso la Universidad, o por el contrario, interpretar que al ostentar un nombramiento y cese totalmente discrecional del funcionario, por parte de la Administración, estamos ante un supuesto de designación política.

SERVICIOS JURÍDICOS REGIONALES DE CC.OO. DE CASTILLA Y LEON-