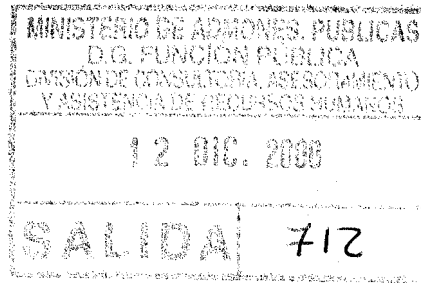




MINISTERIO  
DE ADMINISTRACIONES  
PÚBLICAS



DIRECCIÓN GENERAL  
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DIVISIÓN DE CONSULTORÍA,  
ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA  
DE RECURSOS HUMANOS

O F I C I O

S/REF. \_ D. Luis Francisco Romón Honrubia  
N/REF. MGC/C588/08 Secretario General de la Federación Estatal de  
FECHA 11 de diciembre de 2008 Trabajadores de la Administración Pública de la  
ASUNTO Aplicación de los artículos 60 y C/ Alenza 13 – 2º Confederación General del Trabajo (FETAP-CGT)  
61 a las Universidades Públicas 28003 MADRID

En contestación a su consulta relativa a la aplicación de los artículos 60 y 61 a las Universidades Públicas, en el ámbito de competencias de este Centro directivo se emite el siguiente informe:

**Primero.- Tipo de personal al que se aplican los artículos 60 y 61 del EBEP**

El artículo 1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP) declara que tiene por objeto establecer las "bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación", de acuerdo con el título competencial que el artículo 149.1.18 de la Constitución atribuye al legislador estatal, como señala la Disposición final primera de la Ley.

A su vez, el artículo 7 del EBEP establece que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas definidas en el artículo 2 se rige "por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan", en virtud del título competencial que el artículo 149.1.7 de la Constitución atribuye al legislador estatal, como señala también la Disposición final primera de la Ley.

De acuerdo con ambos títulos competenciales, el artículo 2, apartado 1 del EBEP señala: "este Estatuto, se aplica al personal funcionario y, en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

.....  
.....  
*Universidades Públicas".*

El EBEP contiene, pues, una regulación, formulada con pretensiones de generalidad y uniformidad, del régimen del personal al servicio de la totalidad de las Administraciones Públicas.

A su vez, el apartado 3 del artículo 2 del EBEP señala expresamente que el personal docente se regirá por la legislación específica dictada por el Estado y por las Comunidades



Autónomas “y por lo previsto en este Estatuto excepto el Capítulo II del Título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84”.

En definitiva, el personal docente se rige tanto por su legislación específica como por el EBEP, con excepción de lo dispuesto en los artículos 16, 17, 18 y 19 ( Capítulo II del Título III) que regulan el derecho a la carrera y promoción profesional, así como las retribuciones complementarias reguladas en el artículo 22.3 y 24 en razón de la íntima conexión que éstas guardan con la carrera profesional. También queda excluida la aplicación al personal docente de la movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas regulada en el artículo 84.

De acuerdo con lo anterior, los artículos 60 y 61 del EBEP se aplican, en todo caso, al personal de las universidades públicas.

**En concreto, el artículo 60 se aplica tanto a la selección de personal funcionario como a la selección de personal laboral.**

Por su parte, el artículo 61 ha de ser examinado a tenor de su propia literalidad a la hora de determinar a qué tipo de personal se aplica.

**De este modo, los apartados uno a cinco del artículo 61 del EBEP se aplican tanto a la selección de personal funcionario como a la selección de personal laboral.**

**Por el contrario, los apartados seis y ocho del artículo 61 del EBEP se refieren exclusivamente a la selección de personal funcionario.**

**Por su parte, el apartado siete del artículo 61 del EBEP se refiere exclusivamente a la selección de personal laboral fijo.**

**Segundo.** *Participación de miembros de la Junta de Personal y Comité de Empresa en los órganos de selección*

La composición de los órganos de selección debe garantizar su carácter estrictamente profesional. La profesionalidad supone que todos y cada uno de los miembros de selección han de tener los conocimientos profesionales que les permitan valorar los méritos y capacidad de los candidatos. En su caso, la falta de profesionalidad de alguno de los miembros del órgano podría determinar la nulidad del proceso selectivo, al menos en los casos en que su intervención haya sido decisiva.

En cuanto a la imparcialidad del órgano de selección, siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional (STC55/2007, de 12 de marzo), debe garantizarse no solo la *imparcialidad subjetiva*, es decir, que los miembros del órgano no han mantenido relaciones previas indebidas o inconvenientes con los candidatos, sino también la *imparcialidad objetiva*, es decir, la que asegura que carecen de vínculos estrechos y regulares con algunos de ellos.



La garantía de imparcialidad en sentido objetivo debe defenderse evitando todo riesgo de clientelismo o favoritismo derivado de la relación de alguno de los candidatos con organizaciones o personas determinadas. A ello responden los apartados 2 y 3 del artículo 60.

El apartado 3 del artículo 60 del EBEB señala que: *“la pertenencia será a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie”*. Con ello se introduce una garantía de imparcialidad objetiva, similar a la que se refiere a los cargos políticos a fin de prevenir cualquier manifestación de clientelismo.

Como señala el Sánchez Morón, Presidente de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público, (Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, editorial Lex Nova, pág. 408) con esta previsión *“se quiere introducir una garantía de imparcialidad objetiva, similar a la que se refiere a los cargos políticos con el fin de prevenir manifestaciones de clientelismo sindical o corporativo. (...) la interpretación del precepto lleva a vedar la posibilidad de que organizaciones representativas de intereses de cualquier tipo nombren, designen o tengan la facultad de proponer miembros de los órganos de selección, pues, si se les otorga ese poder se genera en realidad un vínculo de representación”*

Naturalmente, **el precepto señalado no impide que puedan formar parte del órgano de selección personas que tengan la condición de afiliado sindical, miembro de órganos unitarios de representación del personal o miembros de otras asociaciones, siempre que lo hagan a título puramente individual**, como señala expresamente el artículo 60.3 del EBEP. Lo que no es lícito es que dichas personas formen parte del órgano de selección por designación o a propuesta de sindicatos, órganos unitarios de representación del personal o asociaciones pues, en tal caso, pertenecerían al órgano de selección en representación o por cuenta de otros, que es precisamente lo que prohíbe el artículo 60.3.

**Tercero.- Exclusión del personal de elección o de designación política en los órganos de selección de las Universidades Públicas**

En el concepto de *“personal de elección política”* se incluye a cualquier cargo público de carácter representativo de primer grado, es decir, aquellos que, como ha declarado el Tribunal Constitucional, derivan del ejercicio del derecho fundamental a participar en los asuntos públicos como elector ( 23.1 CE) y como elegible ( 23.2 CE).

El concepto de *“personal de designación política”* ofrece unos contornos más imprecisos pues se encuentra directamente relacionado con las competencias de autoorganización de las Administraciones Públicas para delimitar en sus respectivos ámbitos aquellos puestos cuyos titulares tienen la consideración de *“altos cargos”*. Resulta, pues, imprescindible para acotar el concepto acudir a la legislación correspondiente.

En el ámbito de la Administración General del Estado, la Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de conflictos de intereses los Miembros del Gobierno de la Nación y de los altos



cargos de la Administración General del Estado, efectúa en su artículo 3 una enumeración concreta de quiénes deben considerarse *"alto cargo"* e incluye, además, una cláusula abierta para considerar alto cargo a *"los titulares de cualquier otro puesto, cualquiera que sea su denominación, cuyo nombramiento se efectúe por decisión del Consejo de Ministros"*.

De acuerdo con dicho criterio, en el ámbito de la Administración General del Estado, el Real Decreto 66/2008 por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2008, reitera la norma de otros decretos anteriores en los que se establece que quienes tengan la consideración de alto cargo, de acuerdo con la Ley 5/2006, de 10 de abril, no podrán formar parte de los órganos de selección.

Para resolver la cuestión de si el cargo de Rector tiene la consideración de *"personal de designación política"*, a efectos del artículo 60.2 del EBEP, es necesario tener en consideración que el apartado 2 del artículo 20 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOU) señala que *"será nombrado por el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma"*. No precisa, pues, la LOU, si el órgano que efectúa el nombramiento es el titular del poder ejecutivo, es decir, el Consejo de Gobierno de la Comunidad.

La Ley 5/2006 utiliza, como hemos visto, el criterio del órgano que efectúa el nombramiento, considerándose así alto cargo a *"los titulares de cualquier otro puesto, cualquiera que sea su denominación, cuyo nombramiento se efectúe por decisión del Consejo de Ministros"*. Con arreglo a dicho criterio, el Rector de la Universidad Internacional Menéndez y Pelayo que, de acuerdo con el artículo 12 de sus Estatutos es nombrado por el Gobierno, Consejo de Ministros, tiene la consideración de alto cargo.

Dado que la Ley 5/2006 restringe su ámbito de aplicación a los miembros del Gobierno de la Nación y a los altos cargos de la Administración General del Estado, su criterio sólo puede ser utilizado de forma analógica para resolver la cuestión de si el Rector de una Universidad Pública tiene la consideración de personal de designación política..

En definitiva, a juicio de este Centro Directivo, a fin de determinar si el Rector tiene la consideración de personal de designación política a efectos del artículo 60.2 del EBEP, se aplicará el criterio del órgano del que proviene el nombramiento. De este modo, si el nombramiento del Rector lo efectúa el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma correspondiente, el Rector tendría la consideración de personal de designación política y, en consecuencia, no podría formar parte de un órgano de selección de personal funcionario o laboral.

Respecto de los Vicerrectores, el nombramiento de los mismos proviene, de acuerdo con el artículo 21 de la LOU, del Rector. En consecuencia, no tienen la consideración de *"personal de designación política"*.

La figura del Gerente es netamente profesional, un cargo de carácter directivo público, de



acuerdo con el artículo 23 de la LOU , al que corresponde *“la gestión de los servicios administrativos y económicos de la Universidad”*.

La misma consideración de profesionalidad directiva ostentan los Decanos y Directores de Escuela de acuerdo con el artículo 24 de la LOU.

En consecuencia, se estima que, **con la excepción del Rector cuando sea nombrado por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma correspondiente, el Gerente, los Decanos y los Directores de Escuela pueden formar parte de los órganos de selección pues no tienen la consideración de “personal de designación política”**, aunque su nombramiento se lleve a cabo por un procedimiento de libre designación. No debe pues, confundirse la forma de provisión de los puestos con su naturaleza.

#### **Cuarto. Formas de colaboración de las Organizaciones Sindicales en los procesos selectivos**

El artículo 61.7 del EBEP señala, en su párrafo segundo, que *“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”*.

Desde un punto de vista sistemático, **esta previsión de colaboración de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos** no está contenida en el artículo 60, referido a la composición de los órganos de selección, sino en el artículo 61.7, que **tiene por objeto los sistemas selectivos de personal laboral fijo**. De ahí que lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 61.7 del EBEP no pueda entenderse en ningún caso como una excepción admitida a lo establecido en el artículo 60.3º.

Por otra parte, **la colaboración de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos se ha negociar en el marco de los convenios colectivos, no pudiendo las previsiones de éstos infringir lo establecido en el EBEP**. En efecto, según el artículo 31.7 del EBEP, que enuncia los principios generales de la negociación colectiva, *“el ejercicio de los derechos establecidos en este Capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo”*. Por lo tanto, los convenios colectivos no pueden, en ningún caso, incluir previsiones que se opongan a lo previsto en el artículo 60.3 del EBEP.

Así lo entiende Sánchez Morón ( *“Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”*, editorial Lex Nova, páginas 413 y 414), afirmando que se trata de una posibilidad de negociar en los convenios colectivos dentro del respeto al Estatuto Básico, y no de una norma de aplicación directa. **Esta colaboración, añade, tendría por objeto tareas auxiliares, pero nunca decisorias, y no deberá poner en cuestión en ningún caso el derecho fundamental de igualdad en el acceso a las funciones públicas**. Así, cualquier cláusula de un convenio colectivo que infringiera este derecho o permitiera infringirlo debe considerarse nula.



Por último, de acuerdo también con el principio que obliga a interpretar las normas jurídicas de forma conjunta y sistemática, hay que tener en consideración el artículo 37.2 e) del EBEP que señala como materia excluida de la obligatoriedad de negociación *“la regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional”*.

7.A

Julia Marchena Navarro  
DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE CONSULTORIA  
ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA DE RECURSOS HUMANOS

