



## ASUNTO: PERSONAL/ACCESO EMPLEO PÚBLICO

**Asistencia de representantes sindicales a las Comisiones de Selección de personal y su incidencia en el crédito horario sindical.**

E

\*\*\*\*\*

### INFORME

#### I. HECHOS. ANTECEDENTES.

Escrito del Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de XX, en el que manifiesta que *"ante la situación que se viene planteando en este Ayuntamiento con motivo de la celebración de pruebas de selección de personal, en las que vienen asistiendo observadores sindicales, pertenecientes a la plantilla de este Ayuntamiento, no liberados, los cuales dejan de asistir a su puesto de trabajo con motivo del ejercicio de su labor sindical, y entendiéndose por este Ayuntamiento que dichas horas entrarían dentro de la reserva de horas establecida legalmente para el ejercicio de la labor sindical, no procediendo la concesión de horas adicionales para dicha labor, por el presente tengo el honor de solicitarle se emita informe al respecto."*

#### II. LEGISLACIÓN APLICABLE.

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).



- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (ET)

### **III. FONDO DEL ASUNTO.**

En primer lugar hemos de indicar que las cuestiones que se plantean sobre la composición de los órganos de selección de los empleados públicos deben ser contestados teniendo en cuenta, en primer lugar, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Establece el artículo 60 de la citada Ley:

*«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».*

Respecto a la cuestión de si un delegado sindical puede ser miembro de un Tribunal de Oposición, el citado precepto pretende, precisamente, garantizar una composición del Tribunal calificador de modo que impide a la Administración convocante la selección de determinadas personas para ser miembros de los mismos, garantizándose así no sólo el principio de especialidad sino muy especialmente su objetividad, independencia e imparcialidad. A tales efectos establece una prohibición específica (apartado 2º) y otra más genérica (apartado 3º).

Y es que la pertenencia a un Sindicato o la condición de representante sindical no inhabilita, en principio y al amparo de los apartados 1 y 3 del precepto, al designado para formar parte de un órgano de selección, sin perjuicio de que su nombramiento comporte

---



una serie de obligaciones y responsabilidades de distinto orden que el designado ha de cumplir para garantizar el ejercicio de su función correctamente. No obstante, lo que sí impide la norma es que tal designación se efectúe en atención a dicha condición de representante sindical.

El informe que ha servido de base para la confección del Estatuto («Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público») indica:

*«Ahora bien el precepto (por artículo 60.3) con la redacción que tiene, necesita una interpretación. Y ésta no puede llevar sino 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, aún no formalizado».*

El artículo 60.3 EBEP impone la exclusión de los órganos de selección de representantes de personal designados por las organizaciones sindicales, al objeto de garantizar los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

En esa línea, la Exposición de Motivos de la Ley, destaca que en materia de acceso al empleo público, se ha tratado de 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 menoscabo de la objetividad de la selección; y en lo que ahora interesa, *«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»*; se añade el criterio favorable a la paridad de género.

---



Resulta, por tanto, que los límites en la composición de los Tribunales de selección de personal a que aludía la Exposición de Motivos, en aras de los principios de imparcialidad y profesionalidad, vienen determinados en la Ley por la búsqueda de un carácter más técnico del órgano de selección, acorde con la actuación que les es propia -basada en la discrecionalidad técnica- mediante, de un lado, la exclusión de la participación de los cargos de elección o de designación política, y el personal eventual, y de otro, al establecer que la pertenencia al órgano de selección será siempre a título individual, y no en representación o por cuenta de nadie, con el fin de evitar, en ambos casos, la introducción de ópticas no compatibles con aquellos principios.

En congruencia con lo anterior el artículo 60.3 no permite que los miembros de los Tribunales de selección sean propuestos o designados por organizaciones representativas de intereses, y entre ellas, las organizaciones sindicales, conclusión que, pese a la ambigüedad de la norma y la falta de mención expresa a los Sindicatos, que se sustituye por la expresión «nadie», se obtiene con meridiana claridad de la explícita referencia a su pertenencia al órgano siempre «a título individual», y responde a la obligada garantía del repetido principio de imparcialidad, en orden a evitar el clientelismo sindical.

*Ese es el criterio sostenido por el Ministerio de Administraciones Públicas, en el documento «Criterios para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración local»: «La pertenencia a los órganos de selección lo será siempre a título individual y no en representación o por cuenta de nadie. En consecuencia, no pueden aceptarse propuestas, ni actuaciones en nombre de órganos unitarios de representación del personal, organizaciones sindicales, colegios profesionales o cualquier entidad representativa de intereses».*

Por tanto no está permitido el nombrar a un empleado para un Tribunal por ser delegado sindical, y sí nombrar a esta persona por ser empleado, independientemente de que esté afiliado a un sindicato o sea delegado sindical.

---



Respecto a cuestión de si *«pueden los representantes sindicales acudir a las pruebas selectivas, para comprobar la Legalidad de las mismas»* el artículo 13 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, (de aplicación supletoria) establece en el apartado 3 que *«Los Tribunales y las Comisiones Permanentes de Selección podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias. Dichos asesores colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas»*.

En cuanto al crédito horario y su utilización por los representantes sindicales, el artículo 41.1.d) (EBEP), otorga a los miembros de las Juntas de Personal y a los Delegados de Personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios determinado crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo. También el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), coincidente con el anterior el Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, prevé en su artículo 68.e), que los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala que el mismo artículo contempla.

La jurisprudencia viene entendiendo que el crédito horario para el ejercicio de la función representativa sindical comprende la libertad de criterio en la utilización e interpreta el contenido de este derecho de forma muy amplia, y resalta que el contenido de la función representativa ha de fijarse con criterios de razonabilidad o normalidad, de forma que abarque todas las funciones de representación y defensa de los intereses de los trabajadores en sentido amplio. Dicha función da lugar a actividades muy variadas de

---



estudio, informe, comunicación y relación social, que pueden realizarse así mismo en lugares y actos muy diversos.

En CONCLUSION y en opinión del funcionario informante no existe posibilidad alguna de que ni los Sindicatos ni cualquier otro colectivo ni miembros de la corporación puedan intervenir en el procedimiento de selección, y por tanto que los "representantes sindicales", que asistan a las pruebas de selección, en cuanto invocan dicha condición, la asistencia a las mismas habría de considerarse como de utilización de horas sindicales y en su consecuencia descontarse del crédito sindical, en cuanto ellos mismos han querido usar y disponer de dicha condición para asistencia a las pruebas o comisión de valoración que corresponda