

Nº DOCUMENTO:

C26/1_2

FECHA:

14/05/2012

CUESTIÓN PLANTEADA:

Posibilidad de que el personal sujeto a un contrato laboral especial de alta dirección forme parte del órgano de selección de personal laboral fijo.

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

Con carácter general, las relaciones de servicio o laborales de carácter temporal, no facultan para la participación como miembro de un órgano de selección. No obstante, en el caso de las relaciones laborales de carácter especial, como es el contrato de alta dirección, es necesario analizar tanto la naturaleza del puesto de que se trate como el resto de elementos que caractericen dicha relación laboral. En los supuestos en los que concurren dichos elementos, podría participar en el órgano de selección de personal laboral fijo el personal directivo que estuviese vinculado al Organismo por una relación laboral de carácter especial de alta dirección.

RESPUESTA:

Se plantea si el personal sujeto a un contrato especial de alta dirección puede formar parte de un tribunal calificador de pruebas selectivas para ingreso de personal laboral fijo en un Organismo Público de la Administración General del Estado.

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público regula en su artículo 60 la composición de los órganos de selección, estableciendo lo siguiente:

“(...) 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.”

Se ha de estudiar la naturaleza jurídica del contrato especial de alta dirección. Se configura ésta como una relación laboral de carácter especial de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. La especialidad reside en la relación de confianza recíproca en que se ha de basar la relación entre el alto directivo y la empresa contratante.

Además, conforme al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, este contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario.

En segundo lugar, la exclusión de los funcionarios interinos de su participación en los órganos de selección tiene relación con la garantía de imparcialidad que otorga la condición de funcionario de carrera, en virtud de la inamovilidad.

La temporalidad es la nota fundamental que justifica la exclusión de los funcionarios interinos de los órganos de selección así como del personal eventual, característica asimismo predicable del personal laboral temporal, puesto que lo que se pretende es que participen en los órganos de selección personal con cierta estabilidad y fijeza en el puesto, características que no son predicables del contrato de alta dirección que se puede resolver en cualquier momento.

Por tanto, en aras no sólo de la imparcialidad, sino también de la independencia y discrecionalidad técnica que deben garantizarse en los procesos selectivos del personal funcionario y laboral, se entiende que, con carácter general, las relaciones

de servicio o laborales de carácter temporal, no facultan para la participación como miembro de órgano de selección.

No obstante, en el caso de las relaciones laborales de carácter especial, como es el contrato de alta dirección, es necesario analizar tanto la naturaleza del puesto de que se trate como el resto de elementos que caractericen dicha relación laboral (forma de selección, duración del contrato, garantías del puesto, etc.)

En este sentido, sin perjuicio de cuál sea el marco jurídico contractual que regule el citado contrato, es necesario abordar el estudio de diversos elementos, entre otros, la forma de selección, el período de duración del contrato, las causas de rescisión, la especificidad de las funciones a realizar, lo que en determinados supuestos permite afirmar que, pese a poder tener una duración limitada, se trata de una relación con vocación de permanencia, especializado y de carácter técnico, que tiene una duración cierta pero también estable, y que solo se puede extinguir por las causas expresamente tasadas.

En estos casos, atendiendo a las especificidades organizativas y competenciales del Organismo en cuestión, a las características que pueden configurar el contrato laboral de carácter especial de alta dirección, así como a la especificidad de las plazas de personal laboral que se convoquen, se puede concluir que, en los supuestos en los que concurren estos elementos, podría participar en el órgano de selección de personal laboral fijo el personal directivo que estuviese vinculado al Organismo por una relación laboral de carácter especial de alta dirección.

En cuanto a la participación de funcionarios de carrera en órganos de selección, cuando se encuentran en una situación administrativa distinta a la de servicio activo, cabe indicar que nada dice al respecto la normativa reglamentaria, no obstante, en todo caso, deberá de reunir los requisitos de titulación y demás requisitos exigibles al resto de miembros del Tribunal, así como no incurrir en ninguna de las causas que puedan impedir su participación, incluidas las causas de incompatibilidad.

En relación con la modificación de las bases de procesos selectivos de personal laboral fijo de un Organismo Público de la Administración General del Estado, se desconoce si el proceso selectivo viene referido a personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación del III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, pero así se presupone.

Conforme al artículo 30 del III Convenio Único, la convocatoria y resolución de las plazas para el acceso libre como personal laboral fijo corresponde a la Dirección General de la Función Pública, encomendando la gestión a los distintos Departamentos Ministeriales.

Por tanto, la convocatoria del proceso selectivo para el ingreso como personal laboral fijo de un Organismo Público de la A.G.E. ha sido aprobada por la Dirección General de Función Pública.

De esta forma, será la propia Dirección General de la Función Pública la competente para aprobar la nueva resolución por la que se modifica el anexo de las Bases que ha sido anulado por una Sentencia de la jurisdicción contencioso-administrativa.

No obstante, si el proceso selectivo no viene referido a personal laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación del III Convenio Único y la Dirección General de la Función Pública no es competente para convocar y resolver aquel, sino únicamente para autorizar, le corresponderá únicamente la autorización de los cambios exigidos.

En conclusión, presuponiendo que el proceso selectivo se refiere a personal laboral fijo incluido en el III Convenio Único, la Dirección General de la Función Pública aprobará la nueva resolución por la que se modifica el anexo de las Bases de la convocatoria en cuestión en el que deberá figurar la nueva composición del tribunal calificador en los términos establecidos en la Resolución judicial.