

Os remitimos este nuevo número tras las vacaciones veraniegas que esperamos sea de vuestro interés.

Seguimos animando para que nos mandéis a nuestro correo electrónico vuestras sugerencias, sentencias, casos... ¡¡Echamos de menos vuestras colaboraciones!!

[juridica@fete.ugt.org](mailto:juridica@fete.ugt.org)



Saludos ugetistas.

- ➔ **SUMARIO.**
- ➔ **EDITORIAL.**
- ➔ **SENTENCIAS DE INTERÉS.**
- ➔ **RESEÑA Y COMENTARIO DE INFORMES.**
- ➔ **NOTICIAS Y APUNTES.**

## **EDITORIAL.**

En ningún caso las actuaciones jurídicas pueden o deben sustituir la acción sindical, ni la acción sindical se debe basar en judicializar las reivindicaciones sindicales. Una y otra sí pueden ser complementarias. Nuestra voluntad es colaborar y sumar fuerzas para la mejora de las condiciones laborales de las Trabajadoras y Trabajadores de la Enseñanza.

Para dicha mejora necesitamos conocer lo que se está haciendo en cada territorio.

La suma de esfuerzos y la difusión de lo que cada uno estamos realizando mejorará nuestra fuerza sindical.

Necesitamos el compromiso de todos para poder hacer público nuestro trabajo y nuestros logros, que aunque sean pequeños, van engrandeciendo nuestra tarea en beneficio de nuestros afiliados.

Espero que estas letras sean un estímulo para la colaboración más intensa y que este foro se extienda a todos los afiliados y afiliadas que tengan algo que aportar.

## **SENTENCIAS.**

Creemos de interés hacer una reseña sobre la reciente sentencia del Ts en relación con el derecho a la intimidad.

Recientemente el Tribunal Supremo se ha pronunciado manifestando que no se vulnera el derecho a la intimidad de los empleados públicos con un sistema de control horario basado en la lectura biométrica de la mano.

El TSJ de Cantabria declaró conforme a derecho la resolución del Consejero de la Presidencia de la Comunidad sobre la implantación de un nuevo sistema de control horario. Dicho control consistía en la lectura óptica de la mano.

La referida sentencia fue ratificada por el TS en STS 3ª de 2 de julio de 2007, en ella se indica que la finalidad perseguida mediante su utilización es plenamente legítima: el control del cumplimiento del horario de trabajo al que vienen obligados los empleados públicos. Y, en tanto esa obligación es inherente a la relación que une a estos con la administración autonómica no es necesario obtener previamente su consentimiento ya que el art. 6.2 de la L.O. 15/1999, de protección de datos, lo excluye en estos casos.

## **RESEÑA Y COMENTARIO DE INFORMES.**

### **1. MESAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS**

Los arts. 34 y 36 del Estatuto Básico, establecen las unidades de negociación de los empleados públicos, siendo éstas:

Mesa General de todas las Administraciones Públicas (art. 36.1), presidida por la Administración General del Estado y que contará con los representantes de de las CCAA y de las Ciudades Autónomas, así como la Federación Española de Municipios, en función de las materias a negociar.

Mesa General de la Administración del Estado, de las CCAA, de Ceuta y Melilla y Entidades Locales (art. 34.1). Dependiendo de estas Mesas Generales se podrán constituir Mesas Sectoriales (art. 34.4).

A todas estas mesas hay que unir las Mesas Comunes al personal funcionario, estatutario y laboral (art. 36.3).

### **2.- PARTICIPACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LOS TRIBUNALES DE SELECCIÓN DEL EMPLEADO PÚBLICO, DESDE LA APROBACIÓN DEL ESTATUTO BÁSICO.**

La situación normativa existente hasta la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público estaba referida en la Ley 30/1984 que establecía "el gobierno regulará la composición y funcionamiento de los órganos de selección, garantizando la especialización de los integrantes de los órganos selectivos y la agilidad del proceso selectivo sin perjuicio de su objetividad"; en el Reglamento General de Ingreso aprobado por RD 364/1995 estableciendo que los Tribunales y Comisiones de Selección debían estar constituidos por funcionarios de carrera, con un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso de que se trate, designados libremente y observando el principio de especialidad, exigiendo que todos los evaluadores tuvieran la calificación técnica necesaria para garantizar la igualdad e imparcialidad en el acceso a la función pública cumpliendo los principios de mérito y capacidad de los artículos 23.2 y 103.3 de la C.E.; y también la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que ha declarado que el régimen de los órganos de selección debe garantizar la capacidad de sus miembros para que su juicio sea libre y su nivel de preparación técnica suficiente así como que el discernimiento de los méritos y la capacidad a una plaza en la función pública ha de corresponder a órganos calificadores integrados por personas dotadas de la debida cualificación técnica.

Con esta situación que hacía dudar de la constitucionalidad de la participación de los representantes sindicales, apoyada incluso por un sector de la doctrina, lo que aquí se somete a consideración es el reconocimiento de algunos Estatutos de diversas Universidades del derecho a participar en los órganos de selección del personal funcionario, laboral, docente o de administración y servicios, a determinadas organizaciones sindicales, y que aporta la regulación del Estatuto Básico. El artículo 60.3 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del empleado público, aplicable tanto al personal laboral como al funcionario, no regula la eventual presencia de los representantes sindicales en los órganos de selección ni aceptándola ni prohibiéndola al suprimirse del proyecto de ley la referencia a "las organizaciones sindicales". Pese a esto se concluye que indirecta pero claramente el precepto prohíbe la presencia de los representantes sindicales cuando actúan en representación y a cuenta de las organizaciones sindicales. El Estatuto desarrolla el derecho fundamental de igualdad de trato en el acceso y promoción en la función pública, que impediría el establecimiento de una cuota sindical en la composición del órgano de selección pues la administración convocante deberá gozar de libertad en la designación de los miembros del órgano de selección. El artículo 61.7 avala esta interpretación cuando establece para los sistemas selectivos de personal laboral fijo que las Administraciones pueden negociar las formas de colaboración en el marco de los convenios colectivos, pasando las organizaciones sindicales a ejercer un control externo. Se deduce la intención del legislador de extraer a los sindicatos de los órganos de selección para mantener los principios de imparcialidad y profesionalidad, sin perjuicio del derecho de los sindicatos a controlar

las evaluaciones y a impugnar los resultados para lo que cuentan con la legitimación procesal oportuna. No obstante, la presencia de los representantes de los sindicatos dentro del órgano de selección siempre lo será a título individual y no en representación de la organización sindical, aun cuando estén afiliados a un sindicato, por lo que su actuación no será en representación y por cuenta del sindicato, pero sí conforme a los principios de imparcialidad y profesionalidad.

Como consecuencia se concluye que la normativa que permite la participación de las organizaciones sindicales en los tribunales de selección ha quedado derogada tras la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público. No obstante siempre será posible que mediante acuerdos se regule la forma de participación.