



**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**  
**CURSO ACADÉMICO 2023-2024**  
**CONVOCATORIA MAYO**

**TÍTULO:**  
**EL PERSONAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD PUBLICA DE LA**  
**COMUNIDAD DE MADRID Y LA LEY 20/2021**

**APELLIDOS/NOMBRE ESTUDIANTE: GARCÍA GALÁN, JOSÉ MANUEL**  
**DNI: 51.932.500-H**  
**GRADO RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**APELLIDOS/NOMBRE TUTOR:**

**PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL**

Fecha: \_\_\_\_\_

## INDICE

<b>I. INTRODUCCION.....</b>	<b>2</b>
<b>II. LA UNIVERSIDAD PUBLICA COMO EMPLEADORA DE TRABAJADORES ASALARIADOS.....</b>	<b>3</b>
1. El personal laboral: nocion y alcance.....	5
1.1. Acceso como personal laboral.....	5
1.2. Acceso del personal laboral en las universidades madrileñas .....	6
2. Tipos de contratos .....	7
2.1. Contrato indefinido no fijo .....	7
2.2. Contrato de sustitución .....	8
2.3. Contrato fijo.....	9
<b>III. MARCO NORMATIVO APLICABLE AL PERSONAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD.....</b>	<b>10</b>
1. Estatuto de trabajadores y estatuto basico del empleado publico. analogía y diferencias.....	11
1.1 Derechos .....	12
1.2. Deberes .....	12
1.3. Organos de representación .....	13
<b>IV. RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL LABORAL EN LA UNIVERIDAD .....</b>	<b>14</b>
1. Funciones establecidas .....	14
2. Extinción de la relación laboral.....	15
3. Clasificación profesional. grupos profesionales.....	16
3.1. Puestos funcionales. ....	19
3.2. Garantías del personal laboral .....	20
<b>V. ESTABILIZACIÓN LABORAL EN EL EMPLEO PUBLICO .....</b>	<b>20</b>
1. El impacto de la ley 20/2021, de 28 de diciembre. ideas previas.....	21
1.1. Las “fortalezas” de la ley 20/2021.....	21
1.2. Las “debilidades” de la ley 20/2021 .....	22
1.3. Las “amenazas” de la ley 20/2021.....	22
1.4. Las “oportunidades” de la ley 20/2021.....	23
2. Proceso de estabilización .....	23
3. Proceso de reposición.....	26
<b>VI. ACUERDO PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL P.A.S. LABORAL .....</b>	<b>26</b>
1. Oferta de empleo público complementaria de personal de administración y servicios urjc para el año 2021.....	28
2. Criterios generales para los procesos selectivos.....	28
2.1. Concurso-oposición libre.....	28
2.2. Concurso de méritos .....	29
3. Bolsa de empleo .....	31

<b>VII. UN APUNTE SOBRE EL PROCESO LABORAL</b> .....	31
1. La demanda .....	32
2. Sentencia. ....	33
3. Jurisprudencia .....	33
<b>VIII. EL PERSONAL LABORAL EN LA JURISPRUDENCIA. SUPUESTOS DESTACADOS</b> .....	<b>35</b>
1. El contrato indefinido no fijo .....	35
2. Cesión ilegal de trabajadores .....	36
3. Inaplicación del convenio colectivo.....	38
<b>IX. CONCLUSIONES</b> .....	<b>40</b>
<b>X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>42</b>
<b>ANEXO</b> .....	<b>44</b>
Tabla salarial de aplicación a pas laboral 2024 urjc. publicado en portal de transparencia 06 de febrero de 2024. ....	44
Tabla salarial puestos funcionales 2024 urjc. publicado en portal de transparencia 06 de febrero de 2024.....	46

## **ABREVIATURAS:**

- AAPP: Administraciones Publicas.
- Art: Artículo
- CC.OO: Comisiones Obreras (Sección sindical)
- CSIF: Central Sindical Independientes de Funcionarios (Sección Sindical)
- Dptos.: Departamentos
- E.T. Estatuto de trabajadores
- LRJS Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
- LCSP: Ley Contrato del Sector Publico.
- PAS: Personal de Administración y Servicio.
- PASL: Personal de Administración y Servicio laboral.
- PTGAS: Personal Técnico de Gestión Administración y Servicio.
- PGE: Presupuestos Generales del Estado.
- RD: Real Decreto.
- RPT: Relación de Puesto de Trabajo.
- RR. HH: Recursos Humanos.
- TREBEP: Texto Refundido Estatuto básico del Empleado Público.
- UCM: Universidad Complutense de Madrid.
- UGT: Unión General de Trabajadoras/es.

## **I. INTRODUCCION**

El presente estudio surge del interés y necesidad de dar a conocer la figura del Personal laboral que presta servicio en nuestras Administraciones públicas, en especial dentro de las Universidades de la Comunidad de Madrid. En este sentido resulta necesario e interesante analizar y conocer más en profundidad su situación en puesto de Personal de Administración y Servicio (PAS) como su forma de acceso, establecer sus características, el régimen jurídico derivado de su relación laboral, sus derechos, garantías, funciones atribuidas.

De igual modo se realizará un estudio sobre el impacto de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Por Personal laboral que trabaja para la Administración pública se entiende aquel que junto a los Funcionarios de Carrera son denominados empleados públicos y que tiene suscrito un contrato de trabajo con las Administraciones Públicas, contrato que respetando los principios igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser fijo, indefinido o temporal.

La relación que une al personal laboral con la Administración pública es una relación laboral, pero es una relación muy especial ya que la normativa aplicable a dicha relación contractual será una mezcla entre: Estatuto de los trabajadores, Estatuto Básico del Empleado Público y los convenios colectivos aplicables. Se ha creado una relación laboral al que le resultan aplicables un conjunto de normas heterogéneas que aumentan la complejidad en la determinación del alcance de derechos y obligaciones de esta relación laboral especial a caballo entre el Derecho Administrativo y el Derecho del Trabajo.

El funcionario de carrera tiene una relación laboral con la Administración de tipo estatutario y está sometida al Derecho Administrativo. El personal laboral de la Administración pública tiene la condición de empleado público, pero a diferencia del funcionario público se rige por normas de derecho privado, sin perjuicio de su sometimiento a esas normas de aplicación general a las Administraciones públicas (presupuestos, incompatibilidades, topes indemnizatorios, etc.). El estatuto jurídico del personal laboral de la Administración pública está compuesto por diversos estratos normativos entre los que figura la legislación laboral, sin duda la de mayor protagonismo, pero también las normas de empleados públicos y de organización administrativa, sin perjuicio todo ello de los acuerdos y convenios colectivos. La conjugación y articulación de normas laborales y normas administrativas requiere un análisis pormenorizado de cada situación y cada instituto jurídico, y habrá de resolverse conforme a principios de especialidad, supletoriedad o norma más favorable, según los casos. La aplicación simultánea de los bloques normativos de referencia ha provocado que los jueces y tribunales jurisprudencia se vean obligados a buscar soluciones integradoras y de encaje entre la norma laboral y la norma administrativa (STS 20-1-1998).

La Administración pública se coloca en la posición de empleador transformándose en empresario y pudiendo contratar bajo las modalidades de contratación laboral. Existe limitación en la contratación de personal y optar por las convocatorias de funcionarios interinos para puestos que no puedan ser cubiertos por personal laboral por sus características funcionales. La contratación laboral de la Administración Pública no se rige por los mismos criterios que la contratación que efectúa un empresario privado, pues su carácter de entidad pública lo diferencia de manera especial en cuanto al acceso a la misma y debe de estar aprobado dentro de los Presupuestos Generales de estado Anuales.

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, puntos ya incluidos en el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, es una ley para la reducción de la temporalidad, que establece dos procesos distintos de estabilización con requisitos y procesos diferentes, concurso-oposición y concurso de méritos según se trate de estabilización o de reposición. Se prevé en esta ley una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera

finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización condicionado a la obligatoriedad de presentarse a las convocatorias que correspondan.

El preámbulo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, alude al impacto que la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada, (en adelante, el Acuerdo Marco) ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia. A este respecto, señala como objetivos:

- Mejorar la calidad de trabajo garantizando el principio a la no discriminación.
- Evitar el abuso de contratos sucesivos o de duración determinada.
- Equiparación ente personal temporal y laboral.
- Abuso de nombramientos temporales.
- Reforzar la figura del personal funcionario interino.
- El desarrollo de las convocatorias de oferta pública de empleo
- Criterios para regir las convocatorias del proceso extraordinario

La Universidad convocante informará a la persona trabajadora que ocupe una plaza implicada en estos procesos. Las secciones sindicales dentro de las Universidades realizaran campañas informativas a los trabajadores afectados. El número de plazas de estabilización tiene que ser el mismo que las convocatorias y será necesaria la aprobación del Consejo de gobierno de la Comunidad de Madrid.

## **II. LA UNIVERSIDAD PUBLICA COMO EMPLEADORA DE TRABAJADORES ASALARIADOS**

Las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid para hacer frente las transformaciones económicas y sociodemográficas en su labor de garantizar la prestación de un servicio de calidad y de responder a nuevas demandas y necesidades de los ciudadanos tiene que contar para su gestión del principal activo con el que cuenta la Administración, que es su capital humano y dotación de efectivos, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad.

En muchos casos los procesos de selección son muy lentos y dilatados en el tiempo, ocasionando la provisión temporal de los puestos de trabajo por el tiempo necesario. En estas condiciones, el recurso al nombramiento de personal interino y a la contratación de personal temporal se ha constituido en una alternativa organizativa que ha acabado suponiendo un incremento excesivo de la temporalidad.

Nuestro ordenamiento jurídico posibilita que las Administraciones públicas cubran sus necesidades de personal tanto por funcionarios u otro personal empleado en régimen laboral, diferenciados bajo sus respectivos estatutos jurídicos y las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio de las administraciones públicas que están establecidas en parte por las leyes o reglamentos, y en parte también por convenios colectivos y/o por contratos individuales, entre el trabajador y el ente público.

La Administración pública no se rige por los mismos criterios que la contratación que efectúa un empresario privado por su carácter de entidad pública diferenciando su acceso a la misma.

Art. 1.2. Del Estatuto de los Trabajadores dentro del ámbito de aplicación indica quien puede actuar como empleador:

*“A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas...”*

Cuando la Administración pública se coloca en la posición de empleador, puede contratar personal laboral al margen del personal funcionario. La contratación de trabajadores por cuenta ajena transforma a las administraciones públicas en empresarios, pudiendo contratar bajo las modalidades de contratación laboral.

*“1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.*

*2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior”<sup>1</sup>.*

*“Las Administraciones Públicas seleccionan su personal, ya sea funcionario, ya laboral, de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad”<sup>2</sup>.*

El concepto de trabajador o personal laboral al servicio de la Administración continúa derivándose de la definición dada por el Estatuto de los Trabajadores, se trata de un empleado vinculado con un empresario por una relación de servicios por cuenta ajena, retribuida, sometido al ámbito de dirección y organización de la entidad.

Esta provisión de vacantes no protege el interés del trabajador contratado temporalmente acogido a las modalidades y duración, solo aquellos intereses de todos los ciudadanos en el acceso al empleo público en la Administración que otorga un puesto reservado para la función pública a una persona que lo ocupa provisionalmente con exclusión de los procedimientos que garantizan la aplicación de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

Las Universidades ocupa un lugar importante y está en proceso de continua renovación, en los sectores vinculados al desarrollo cultural, científico, técnicos, sociales y económicos, por lo que necesita incrementar su eficacia, eficiencia y responsabilidad, en el entorno universitario español y europeo dotándolo de capital humano en las mejores condiciones posibles como motor de su desarrollo.

*“Las Universidades están dotadas de personalidad jurídica y desarrollan sus funciones en régimen de autonomía y de coordinación entre todas ellas”<sup>3</sup>.*

*“Las Universidades públicas que se regirán por su normativa específica y supletoriamente por las previsiones de la presente Ley”<sup>4</sup>.*

No tendrán la consideración de personal al servicio de las Universidades aquellas vinculadas por la Ley del Contrato de Sector Público, que:

*“En ningún caso la entidad contratante podrá instrumentar la contratación de personal a través del contrato de servicios, incluidos los que por razón de la cuantía se tramiten como contratos menores.”*

*“A la extinción de los contratos de servicios, no podrá producirse en ningún caso la consolidación de las personas que hayan realizado los trabajos objeto del contrato como personal de la entidad contratante. A tal fin, los empleados o responsables de la Administración*

---

<sup>1</sup> Art. 1. Ámbito de aplicación. 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.

<sup>2</sup> Art 19. Selección de Personal. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

<sup>3</sup> Art. 2.1. Autonomía Universitaria. Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

<sup>4</sup> Art 2. c) Ámbito subjetivo. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

*deben abstenerse de realizar actos que impliquen el ejercicio de facultades que, como parte de la relación jurídico laboral, le corresponden a la empresa contratista.”<sup>5</sup>.*

En el espacio europeo universitario se permita la movilidad del personal laboral, aunque en términos generales, queda restringida a funcionarios de carrera y personal laboral fijo.

## 1. EL PERSONAL LABORAL: NOCIÓN Y ALCANCE

El Personal laboral empezó a introducirse en las Administraciones por medio de Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado<sup>6</sup>. Más adelante en la Ley 30/1984 de Medidas de Reforma de la Función Pública, comienza a introducirse y aceptar el régimen de contratación laboral, paralelo al régimen funcionarial. Podía ser una medida para ahorrarse el coste que supone la celebración de oposiciones para ser funcionario de carrera y la Administración empezó a abusar de la contratación temporal para cubrir vacantes, lo que realmente se quería, era cubrir una plaza que tenía una situación de fijeza, es decir, que las funciones que iban a realizar eran funciones permanentes, se suceden varios contratos temporales, el abuso de estos contratos o el alargarlos en el tiempo.

### 1.1. Acceso como personal laboral

Para iniciar un procedimiento de contratación de personal laboral se ha de seguir una serie de pasos previos y disposiciones generales que es necesario cumplir. La Administración no es libre para contratar por el mero cumplimiento de los principios señalados en el Estatuto básico del empleado público (en adelante TREBEP)<sup>7</sup>, sino que debe cumplir con otras salvedades dictadas por el legislador ordinario y la establecida en el art. 14.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública: *“Las plantillas de los diferentes Cuerpos y Escalas de la Administración del Estado, así como las del personal laboral, serán las que resulten de los créditos establecidos en la Ley de Presupuestos.”* La selección y colocación de personal laboral en la Administración pública requiere como regla general la puesta en marcha de procedimientos reglados que como regla general se asientan sobre una serie de actos previos consistentes en la planificación de recursos humanos, la elaboración de una relación de puestos de trabajo y la aprobación de la oferta de empleo público (arts. 55 ss. TREBEP).

Tales procedimientos han de ajustarse no sólo a principios de igualdad, mérito y capacidad, sino también a los principios de publicidad, transparencia, imparcialidad, profesionalidad independencia y discrecionalidad técnica de los órganos de selección, adecuación técnica entre los procesos selectivos y las funciones, y agilidad (art. 55.2 TREBEP). El incumplimiento de estas exigencias de selección y colocación puede provocar la nulidad de los contratos de trabajo, que puede ser consecuencia de la previa anulación de la pertinente convocatoria.

Tras un proceso selectivo de personal funcionario, se acordará con el Comité de Empresa y apareciendo reflejado en las bases de la convocatoria, se formalizará la creación de una bolsa de trabajo por cada área de actividad y/o especialidad, grupo Profesional y nivel salarial con el objetivo de la contratación de personal laboral temporal para puestos de similar naturaleza. Para la contratación serán llamados según su orden en la bolsa de trabajo correspondiente. Si alguno de los llamados renuncia o no se presenta a la contratación sin

---

<sup>5</sup> Art 308.2. Contenido y límites. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público

<sup>6</sup> Art 7. Son trabajadores al servicio de la Administración civil los contratados por ésta con dicho carácter, de acuerdo con la legislación laboral, que les será plenamente aplicable. Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

<sup>7</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE 30 de octubre de 2015.



causa justificada será excluido automáticamente de la bolsa de trabajo. La vigencia de estas bolsas expirará como consecuencia de la generación de una nueva bolsa nacida de la convocatoria pública de empleo.

También a través de La Relación de Puestos de Trabajo, o RPT, es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se establecen las necesidades para el desempeño de cada puesto, tanto el número, características del puesto que debe desempeñar el personal laboral como la categoría profesional y régimen jurídico de aplicación.

Por último, el acceso del personal laboral fijo, es por la publicación de Oferta de empleo público, convocatoria de proceso selectivo, debiendo ser aprobado por el órgano de gobierno competente y publicado en el diario oficial correspondiente (Art 70 TREBEP).

Es adecuado delimitar los elementos que diferencian a estos dos tipos de trabajadores, con el fin de evitar confusiones a la hora de identificarlos. Personal laboral puede acceder a un puesto mediante cualquiera de las figuras contractuales que prevé la legislación laboral (TREBEP).

- Personal Laboral fijo, es aquel que ingresa en el empleo público tras la superación de un procedimiento selectivo de oposición, concurso-oposición o concurso. Esta relación laboral es de carácter indefinido, disfruta de una estabilidad, inamovilidad, el contrato no está sujeto a término concreto y supone estar adscrito a un determinado puesto de trabajo<sup>8</sup>.
- Personal laboral por tiempo indefinido “no fijo”, el contrato es celebrado por tiempo o servicio determinado, se extingue sin causas objetivas, ni participa en los concursos de traslado, entra en contradicción con los principios de igualdad, mérito y capacidad y no consolida su estabilidad en la Administración.

La principal diferencia del trabajador temporal respecto del fijo, radica en la duración de la relación laboral del primero a un término concreto. En lo demás, hay que atenerse a lo instaurado en el E.T., “*Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley.*”<sup>9</sup>.

## 1.2. Acceso del personal laboral en las Universidades madrileñas

En el II convenio Colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid nos encontramos en su Título VI “Provisión de puestos de trabajo” (Art 18 al 31) la cobertura de la relación de los puestos de trabajo que deban de ser cubiertos, los procedimientos por concurso-oposición y de promoción interna y sus bases, los puestos afectados, requisitos de ingreso como en toda convocatoria estar en posesión de la titulación específica exigida, formalización de los contratos, selección y promoción, etc...

El procedimiento de selección del personal laboral, en régimen de contratación temporal, será el regulado en el Art 31 del presente Convenio y que se detalla a continuación:

- 1.- *En la selección del personal laboral en régimen de contratación temporal se atenderá a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.*
- 2.- *Será requisito estar inscrito como demandante de empleo o mejora de empleo en las oficinas públicas de empleo.*

---

<sup>8</sup> Art 61.7. Sistemas selectivos. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

<sup>9</sup> art. 15.6. Duración del contrato. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

- 3.- Los contratos temporales de sustitución por enfermedad o accidente de trabajo tendrán la duración máxima que la normativa de la Seguridad Social señale, en su caso, hasta que el trabajador sustituido cause la oportuna alta o baja laboral definitiva.
- 4.- Los contratos temporales de sustitución por período no superior a un año o por excedencias especiales se cubrirán con carácter provisional y temporal (Art. 15.1.c. del Estatuto de los Trabajadores) mediante la contratación de trabajo sujeta a la condición resolutoria: “hasta que cese la causa que motivó la contratación”.
- 5.- La contratación del personal laboral no permanente, se efectuará en el orden siguiente:
  - 5.1.- Mediante la selección de personal que ya se hubiera presentado en convocatorias anteriores para cubrir puestos de personal laboral, de idéntica o similar naturaleza y que formen parte de la bolsa de trabajo creada al efecto, respetándose el orden de prelación de la misma.
  - 5.2.- En aquellos supuestos en que no exista una bolsa de trabajo en las condiciones anteriormente referidas o las existentes estuvieran agotadas, se procederá a realizar una convocatoria pública para la creación de una bolsa de trabajo o para la contratación temporal para cubrir necesidades coyunturales y esporádicas.
  - 5.3.- Por los representantes legales de los trabajadores se participará plenamente en la selección, pruebas y control sindical de las contrataciones, tal y como está dispuesto en los artículos correspondientes del Convenio Colectivo y en la Ley 2/1991, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación.
  - 5.4.- Sin perjuicio de las salvedades establecidas en este artículo, la duración máxima de estas contrataciones temporales, referidas a plazas vacantes de la RPT, será hasta la primera oferta de empleo público en la que deberán ser incluidas.

## 2. TIPOS DE CONTRATOS

### 2.1. Contrato indefinido no fijo

Cuando la Administración pública se coloca en la posición de empleador, puede contratar personal laboral a su servicio al margen del personal funcionario. La contratación de trabajadores en las administraciones públicas no tiene una legislación específica, si no, las modalidades de contratación laboral. No obstante, la relación laboral cualquiera que sea su forma se presume, según lo dispuesto en los Art 8.2. E.T que establecen la forma del contrato y el Art 15.1. E.T. donde se establece la duración y que se presume por tiempo indefinido o fijo.

- “1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora...”
- “2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad”
- “3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.”
- “5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas”<sup>10</sup>.

También se convierte en indefinido, al existir fraude de ley, el contrato de interinidad por (actual contrato de sustitución) vacante en el que la irregularidad consista en el desempeño de

---

<sup>10</sup> Art 15. Duración del contrato de trabajo. 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.

plaza distinta a la estipulada. La realidad es que las Administraciones públicas hacen un uso abusivo de la contratación temporal para cubrir puestos de trabajo que se prevén con carácter provisional o de corta duración.

La prueba de la temporalidad sólo puede referirse a unos supuestos que incluye el Estatuto y la norma aplicable y que hacen referencia a las tareas que pueden calificarse, en razón de su naturaleza, como actividad no permanente y continuada de la empresa u órgano al que prestan el servicio, se rige por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es por ello que la contratación temporal requiere una mayor rapidez en los procedimientos selectivos.

El contrato indefinido no fijo, es aquel que se concierta sin establecer límite de tiempo en la prestación de los servicios en cuanto a la duración del contrato. La creación del denominado contrato de trabajo indefinido- no fijo en el empleo público es una construcción jurisprudencial que principalmente surge por el abuso por parte de la Administración de los contratos temporales. El reconocimiento de esta figura, comenzó a efectuarse cuando observaban que al alargarse en el tiempo o realizar varios contratos temporales con la misma persona y para la misma función, estos contratos se habían efectuado en fraude de ley, y para dar una solución, se propuso nombrar a este personal como indefinidos- no fijos. Para este tipo de contrato, surgen las dudas de cómo puede ser la extinción del contrato de trabajo.

La sentencia núm. 3307/1995 de 7 de octubre del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), es la primera en introducir la distinción entre trabajador fijo de plantilla y el trabajador con contrato indefinido- no fijo<sup>11</sup>.

## 2.2. Contrato de sustitución

Regulado en el Art 15.3 del E.T. *“Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.”*<sup>12</sup>.

También está el contrato concertado que es aplicable en el caso de cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva y que no podrá exceder de seis meses. Esta previsión fue introducida por el Real Decreto 2546/1994 sobre todo en el ámbito de la contratación temporal por parte de las Administraciones públicas por la situación de cubrir una plaza permanente y no se podía resolver mediante el contrato eventual por circunstancias de la producción, ni tampoco por el hoy derogado contrato para obra o servicio determinado.

En algunos casos las Universidades optan por las convocatorias de funcionarios interinos debido a que los puestos funcionariales deben ser desempeñados necesariamente por funcionarios públicos, de carrera o, en su caso, interinos, pero no por personal laboral, bajo sanción por no respetar el principio básico de la naturaleza del puesto o por ocupar provisionalmente puestos de trabajo vacantes que estén clasificados como contrato administrativo hasta su provisión definitiva por personal funcionario de carrera estatuario. Art. 10.1. TREBEP<sup>13</sup>:

a) *“La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4”.*

<sup>11</sup> NURIA AYUSO ÁLVAREZ. “Personal laboral de la administración pública: el personal laboral por tiempo indefinido –no fijo.” (pág.14)

<sup>12</sup> La Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha acordado por unanimidad que un trabajador interino pasará automáticamente a ser indefinido no fijo cuando transcurran tres años de contrato sin que se haya resuelto el proceso de selección de su vacante, en aplicación de la reciente doctrina establecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre la "abusiva" situación de estos trabajadores en el sector público español. 28.06.2021. <https://www.rtve.es/noticias/20210628/supremo-interinos/2113600.shtml>. Última consulta 24/02/2022.

<sup>13</sup> El Real Decreto 14/2021 modifica este artículo no estando afectado a lo expuesto a este punto.

- b) *“La sustitución transitoria de los titulares.”*
- c) *“La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años.”*
- d) *“El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.”*

En ningún caso podrá hacerse uso de esta modalidad de contrato para la sustitución transitoria de trabajadores en periodo de vacaciones ya que derecho a la “reserva del puesto de trabajo” impone que su contrato deba estar suspendido<sup>14</sup> y hay que advertir que la interinidad también se extingue en ambos casos, con la incorporación del trabajador con reserva del puesto y la ocupación de la plaza por falta de candidato. Ahora, si se extingue el contrato de interinidad por vacante sin que se haya procedido a la provisión de la plaza por el titular o por no haberse celebrado proceso de selección, dicho cese produce un despido improcedente, con las consecuencias previstas en el Art. 56.1. del ET. Despido Improcedente:

*“Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo”*

La gran problemática del periodo de tiempo realizado por el personal laboral interino por sustitución es que no tenían derecho a indemnización, por el periodo trabajado. En virtud de la STS 26 de junio 2021<sup>15</sup>, los trabajadores interinos por vacante que superen el plazo de 3 años previsto en el art. 70.1 TREBEP y la incorporación del trabajador con reserva del puesto una vez extinguida la relación laboral, tienen reconocido una indemnización de 20 días por año con un máximo de 12 meses.

Real Decreto 14/2021 del 6 de julio, permite indemnización al personal contratado temporal para la cobertura de plazas por la incorporación del trabajador con reserva del puesto una vez extinguida la relación laboral. Dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. No habrá derecho a indemnización cuando la finalización de la relación laboral sea por causas disciplinarias o renuncia voluntaria.

### 2.3. Contrato fijo

A diferencia de la modalidad de contratación temporal e indefinida que mencionamos anteriormente, el contrato fijo se produce al ingresar a la administración pública mediante oposición, concurso – oposición o concurso de méritos. Esta relación laboral es de carácter indefinido, ya que el contrato no está sujeto a término concreto. Será necesario poseer la titulación específica que esté determinada y demás requisitos. Por su forma de acceso se asemeja más al funcionario de carrera.

El Personal laboral fijo goza de privilegios reconocido en el II Convenio colectivo que el temporal e indefinido no puede disfrutar, estamos hablando del concurso de traslado, la promoción interna y la permuta.

- Concurso de traslado: todo el personal laboral fijo de cualquier Universidad, en activo o en excedencia, que pertenezca a la misma área de actividad y especialidad y del mismo

---

<sup>14</sup> Art 45. Causas y efectos de la suspensión. 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.

<sup>15</sup> Rec. 3263/2019

o superior nivel salarial dentro del mismo grupo profesional y llevar al menos un año de servicios prestados.

- Promoción interna: todo el personal laboral fijo de cualquier Universidad acogida a este Convenio que reúna los requisitos establecidos en la correspondiente convocatoria y una antigüedad de, al menos, un año en las Universidades Públicas de Madrid.
- Permuta: de común acuerdo entre los Gerentes de las Universidades Públicas del Estado Español podrán autorizar, previo informe de los respectivos comités de empresa, permutas entre el personal laboral fijo, en activo o en excedencia forzosa, que cumplan con los siguientes requisitos:
  - a) Que los puestos de trabajo que desempeñen sean del mismo grupo y nivel salarial y que sean de la misma área y especialidad o categoría profesional de los interesados en la permuta.
  - b) Que los trabajadores interesados en la permuta cuenten con un número de años de servicio que no difiera entre sí, en más de cinco.
  - c) Es necesaria la petición simultánea de los interesados.
  - d) No podrá autorizarse permuta entre trabajadores cuando a alguno de ellos le falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, o si en los dos años siguientes a la fecha en que tenga lugar la permuta se produce una jubilación voluntaria.
- Prioridad de permanencia en los procesos de despidos colectivos y la readmisión en despidos disciplinarios improcedentes<sup>16</sup>.

### III. MARCO NORMATIVO APLICABLE AL PERSONAL LABORAL EN LA UNIVERSIDAD

Como hemos tenido ocasión de señalar extensamente la normativa aplicable al personal laboral será una mezcla del Estatuto de los trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público (no queda muy claro que norma tendría preferencia de entre ET y el TREBEP) en principio es de aplicación el TREBEP, salvo que dicha norma remita a la legislación laboral, en dicho caso será de aplicación el ET y los convenios colectivos aplicables, en el caso de las Universidades públicas de la Comunidad de Madrid es el II Convenio Colectivo personal laboral y otras legislaciones autonómicas o estatales dentro del Ordenamiento Jurídico Administrativo.

En el ET como es sabido, se establece que *“Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:*

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.*
- b) Por los convenios colectivos.*
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.*
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.”*

*“Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables”<sup>17</sup>.*

---

<sup>16</sup> MARIA JOSE MARTINEZ AMNIGO. La pérdida de la condición de Empleado Público. Causas específicas de extinción: La extinción de la relación laboral del indefinido no fijo. (pág. 10)

<sup>17</sup> Artículo 3. Fuentes de la relación laboral. 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.

Por su parte, el Art 32.2 TREBEP sobre la Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral, establece:

*“Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.”*

## 1. ESTATUTO DE TRABAJADORES Y ESTATUTO BASICO DEL EMPLEADO PUBLICO. Analogía y diferencias.

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 que la Constitución Española, autorizó al Gobierno para aprobar un texto refundido en el que se integrasen, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Este Real Decreto Legislativo consta de noventa y dos artículos divididos en títulos, capítulos y secciones, la integran además veintisiete Disposiciones Adicionales, trece Disposiciones Transitorias y dos Disposiciones finales y ha sido sometido a consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Art. 1. ET, indica el ámbito de aplicación:

1. *“Esta ley se aplicará a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.*

Por otro lado, nos encontramos el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público donde se señala que la Constitución Española, autoriza al Gobierno para aprobar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de esta ley, un texto refundido en el que se integren, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Este Real Decreto legislativo consta de cien artículos divididos en títulos y capítulos, la integran además diecisiete disposiciones adicionales, nueve disposiciones transitorias y cuatro finales.

Art 1. TREBEP indica el Objeto de la presente ley.

1. *“El presente Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.*
2. *Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.”*

Art 2. TREBEP, Ámbito de aplicación:

1. *“Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las: e) Las Universidades Públicas.”*

El TREBEP hace referencia al personal laboral, como son alguno de los nombrados en el apartado de derechos y deberes más el art. 11 *“Personal laboral”*, el art 77 *“Clasificación personal laboral”*, art. 83 *“Provisión de puestos y movilidad del personal laboral”* y el art. 92 entre otros muchos *“Situaciones del personal laboral”*

## 1.1 Derechos

En el Art 14 del E.T. hace una mención de derechos básicos individuales como puede ser el derecho al trabajo y libre elección de profesión u oficio, promoción y formación profesional o la no discriminación, o derechos colectivos como la libre sindicación, negociación, colectiva, huelga o reunión y que son iguales a los indicados en el TREBEP. Sin embargo, en la mencionada norma estos derechos individuales de los empleados públicos son más amplios y se definen en el Art.14 derechos individuales:

- “b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.*
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.*
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.*
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.*
- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.*
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.*
- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.*
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.*
- k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.*
- l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.*
- m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.*
- n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.*
- o) A las prestaciones de la Seguridad Social.”*

En relación con la movilidad funcional, el II convenio colectivo del personal laboral reconoce el derecho al traslado de las Universidades de la Comunidad de Madrid a otras Administraciones Públicas, siempre que se haya suscrito previamente protocolo de colaboración entre las correspondientes Administraciones que garantice la reciprocidad de este derecho de movilidad con respeto de todas las condiciones de trabajo que ostenten los trabajadores que hagan uso del mismo<sup>18</sup>.

## 1.2. Deberes

Al igual que los derechos especificados en el ET, dentro de los deberes, vienen a mostrar unos conceptos básicos como, cumplir con las obligaciones del puesto, medidas de prevención de riesgos laborales, cumplir las órdenes o mejorar la productividad, todos enmarcados dentro del Art. 5. Deberes laborales. En el TREBEP Capítulo VI rubricado como “Deberes de los empleados públicos”, se profundiza más sobre los deberes del personal laboral. Se derivan una serie de

---

<sup>18</sup> Art 10. Movilidad entre Administraciones Públicas. II convenio colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la comunidad de Madrid.

comportamientos y pautas de actuación encaminadas a fomentar las buenas prácticas laborales y la armonía social.

Art 52. TREBEP. Deberes de los empleados públicos

*“Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes”*

### 1.3. Órganos de representación

Los órganos propios de representación del Personal de Administración y Servicios son la Junta de Personal y Delegado de Personal para el personal funcionario y funcionario interino y el Comité de Empresa para el Personal laboral<sup>19</sup>. Sus respectivas formas de elección y funcionamiento aparecen establecidas en TREBEP en relación a la junta de personal y Delegado de Personal para el personal funcionario y en el Art 63. E.T para el personal laboral y que señala:

*“El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.”*

En este caso, se entiende que el Comité de empresa en relación al Personal Laboral actúa como Junta de personal, cuya composición de sus miembros son iguales y en función del número de trabajadores, por unidad electoral y de acuerdo con la siguiente escala, indicado en el Art.66 ET. Composición:

- De 50 a 100 funcionarios: 5.
- De 101 a 250 funcionarios: 9.
- De 251 a 500 funcionarios: 13.
- De 501 a 750 funcionarios: 17.
- De 751 a 1.000 funcionarios: 21.
- De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75.

En definitiva, el análisis comparado de estas dos normas como ya ha venido señalando de forma reiterada la doctrina académica, pone de manifiesto la dificultad en la determinación del alcance de los derechos del personal laboral al servicio de la Administración pública como empleadora<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Art 160: Órganos de representación. Decreto 22/2003, de 27 de febrero, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

<sup>20</sup> Por todos, véanse, MARTÍNEZ, GIRÓN, J. La funcionarización del personal laboral de las Administraciones públicas Atelier, 2018. ISBN 978-84-17466-36-7 ROQUETA BUJ, R. El acceso del personal laboral en las administraciones públicas, Tirant lo Blanch, 2019. ISBN 978-84-1313-480-2.



#### IV. RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL LABORAL EN LA UNIVERIDAD

El Personal laboral se puede definir como un colectivo de empleados sujeto a un régimen jurídico laboral ciertamente singular. La presencia del personal laboral en el conjunto de las distintas Administraciones es muy superior a la del personal funcionario y se ha incrementado la presencia del laboral temporal e indefinido frente al personal laboral fijo.

La delimitación conceptual del personal laboral aparece en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y lo define como:

##### Art 11. Personal laboral

*“... aquel que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.*

*“En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal y Las leyes de Función Pública establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral.*

En el art 7 del mismo estatuto establece las normas aplicables al personal laboral<sup>21</sup>.

##### 1. FUNCIONES ESTABLECIDAS

La jornada ordinaria de trabajo no es de 40 horas semanales en cómputo promedio anual, si no de 35 horas semanales (1.575 horas/año) que en todo caso se respetarán las condiciones más existentes en cada Universidad.

*“a) Jornada continuada, de lunes a viernes, en turnos de mañana o de tarde.*

*b) Jornada de mañana y tarde, de lunes a viernes, con un tiempo de descanso mínimo de una hora que se adecuará a las necesidades del servicio.*

*c) Jornada de noche. Se considera jornada nocturna la realizada entre las 22:00 y las 6:00 horas.”<sup>22</sup>.*

La diferencia entre el contrato administrativo y el contrato laboral se ha examinado en ocasiones atendiendo al tipo de trabajo a realizar donde se pretende reducir los supuestos de contratos administrativos a modalidades excepcionalmente autorizadas, trabajos específicos, concretos y no habituales, para evitar el empleo abusivo de esta especial contratación.

Dentro del Art 15. de la Ley de la Función Pública se establece que puestos pueden ser desempeñados por personal contratado:

- Los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.
- Los puestos cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia y portero y otros análogos.
- Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil

<sup>21</sup> El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

<sup>22</sup> Artículo 52.- Jornada. II Convenio Colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la comunidad de Madrid se establecen otras funciones

y comunicación social, así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores.

- Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan cuerpos o escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño.
- Los puestos de trabajo en el extranjero con funciones administrativas de trámite y colaboración y auxiliares que compartan manejo de máquinas, archivo y similares.
- Los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo.

Dentro del II Convenio Colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid se establecen otras funciones<sup>23</sup>:

- Servicios Generales.
- Prensa, artes gráficas, reprografía, oficios artísticos, dibujo técnico, artístico y científico, fotografía artística y científica, restauración, medios audiovisuales.
- Oficios, obras, mantenimiento y jardinería.
- Administración. 5. Biblioteca, archivos, museos y documentación.
- Informática.
- Deportes e instalaciones deportivas.
- Sanitario-asistencial.
- Salud laboral y prevención.
- Residencias y colegios mayores.
- Laboratorios.
- Otros servicios.

## 2. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La extinción de la relación laboral del Personal Laboral no recoge una regulación concreta, siendo de aplicación el E.T. y queda señalado en el Art 49. Donde se regulan los supuestos de extinción del contrato:

- a) *Por mutuo acuerdo de las partes.*
- b) *Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo abuso de derecho por parte del empresario.*
- c) *Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio.*
- d) *Por dimisión del trabajador.*
- e) *Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajad.*
- f) *Por jubilación del trabajador.*
- j) *Por voluntad del trabajador*
- k) *Por despido del trabajador.*
- l) *Por causas objetivas legalmente procedentes”*

El personal laboral con contrato Indefinido y contrato temporal, al no ser firme la adquisición del puesto, puede ser cesado ya que no es propietario de la plaza que ocupa al no superar el proceso de selectivo para adquirirlo de forma fija. Solo podrá ser cesado en supuestos

---

<sup>23</sup> Art 11. Áreas de actividad. II Convenio Colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la comunidad de Madrid se establecen otras funciones

muy concretos y cumpliéndose unos requisitos formales donde la Administración deberá de cumplir previamente una serie de formalidades donde la plaza que ocupa se ha incluido en un proceso selectivo, garantizando el derecho del trabajador no fijo a participar en el proceso selectivo para obtener la plaza en propiedad.

En el caso del contrato por sustitución (anterior contrato de interinidad) de un trabajador con derecho a la reserva del puesto de trabajo, la extinción de la relación laboral se produce por:

- Reincorporación del trabajador sustituido.
- Vencimiento del plazo legal o convencional (muerte, jubilación o invalidez)
- Desaparición de la causa que dé lugar a la reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido.

Especial mención requiere la STJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C.596/14, Ana de Diego Porras y Ministerio, dictada en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas en relación con la extinción de un contrato de interinidad donde se venía a reconocer a esta trabajadora el derecho a ser compensada por la finalización de su contrato de interinidad, con la indemnización establecida en el Estatuto de los Trabajadores para la extinción del contrato por causas objetivas.

TJUE se hace eco en esta sentencia, al concluir que una normativa nacional que no contempla indemnización para los contratos de duración determinada como el de interinidad, no es considerada como discriminatoria y que no se opone a la Directiva Comunitaria 99/70, siendo el Tribunal Nacional quien habrá de medir si el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con contratos de duración determinada, prevenir y en su caso sancionar los abusos de la utilización de sucesivos contratos temporales.

No obstante, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea rectificó su doctrina De Diego Porras en dos nuevas sentencias de 5 de junio de 2018, asuntos C-574/16, Grupo Norte Facility y Ángel Manuel Moreira Gómez y asunto C-677/16, Lucía Montero Mateos y Agencia Madrileña de Atención Social. Con estas resoluciones, el TJUE ha corregido la doctrina “De Diego Porras”, al determinar que la finalización de un contrato de interinidad por vacante y de un contrato de relevo, ambos con carácter temporal, se produce “en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores”.

### 3. CLASIFICACION PROFESIONAL. GRUPOS PROFESIONALES

El Personal laboral al igual que el funcionario de carrera tienen establecidos en sus normas de aplicaciones los grupos profesionales. El Estatuto de trabajadores dentro del Art 22 Sistema de clasificación profesional, indica:

*“1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales”*

*“2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.”*

*“3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios*

*de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.”*

Art. 24 del Estatuto de Trabajadores establece las condiciones de los ascensos dentro de lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en todo caso se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario y garantiza la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Dentro del Estatuto Básico del Empleado Público tenemos los grupos profesionales y niveles salariales aplicables a los funcionarios de carrera y en el II Convenio Colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la comunidad de Madrid, tenemos los grupos profesionales aplicables al personal laboral, que se representa en la siguiente tabla.

<b>Art.76. Grupos de clasificación profesional (TREBEP)</b>	<b>Art. 9. Grupos profesionales. II Convenio Colectivo del personal laboral</b>
Grupo A. Subgrupos, A1 y A2. Posesión del título universitario de Grado	Grupo A. Posesión del título universitario de Grado,
Grupo B. Posesión del título de Técnico Superior	Grupo B. Posesión del título de Técnico Superior,
Grupo C. Subgrupos, C1 y C2 C1: Título de Bachiller o Técnico. C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.	Grupo C. Posesión del Título de Bachillerato, Formación Profesional específica de Grado superior o equivalente.
Grupo D Título de Graduado, Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional grado medio o equivalente	Grupo D. Técnico Auxiliar Título de Graduado, Educación Secundaria Obligatoria, Formación Profesional grado medio o equivalente
Grupo E, Disposición adicional sexta. Otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación	

tabla1. Comparativa Grupos profesionales. Fuente: TREBEP

<b>Cuerpo o escala (TREBEP)</b>	<b>Nivel salarial min</b>	<b>Nivel salarial máx.</b>
A-1	20	30
A-2	16	26
C1	11	22
C2	9	18
D	7	14

<b>Cuerpo o escala (II CONVENIO)</b>	<b>Nivel salarial 1 al 23</b>
A	A-1, A-2
B	B-1, B-2
C	C-1, C-2, C-3
D	D

tabla2. Comparativa Niveles salariales. Fuente: II Convenio Colectivo Personal Laboral de las Universidades Públicas de la C. de Madrid<sup>24</sup>.

El personal laboral fijo podrá participar en los procesos de promoción interna, en ausencia de titulación académica oficial, será preciso contar con dos años de permanencia en grupo inmediatamente inferior y, además, podrá participar en los procesos de promoción interna y en ausencia de la especialización complementaria específica para cada uno de los niveles salariales y que se clasifica a continuación:

–GRUPO A:

- Nivel salarial A1.- además de estar en posesión de la titulación exigida para el grupo A, se les exija una especialización complementaria específica adquirida mediante título académico oficial y homologado o mediante experiencial profesional acreditada. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y muy complejo.
- Nivel salarial A2.- Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores a los que se les exija estar en posesión de la titulación exigida para el grupo A. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo.

–GRUPO B:

- Nivel salarial B1.- además de estar en posesión de la titulación exigida para el grupo B, se les exija una especialización complementaria posterior adquirida mediante título académico oficial y homologado o mediante experiencia profesional acreditada. Las funciones tendrán un carácter profesional específico y complejo con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad.
- Nivel salarial B2.- además de estar en posesión de la titulación exigida para el grupo B. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos.

–GRUPO C:

- Nivel salarial C1.- Estando en posesión de los conocimientos teórico-prácticos acordes a la formación exigida o experiencia profesional equivalente, y bajo la dependencia de un superior, de quien reciben instrucciones genéricas, realizan tareas de especial complejidad teórico-prácticas.  
Estos trabajadores podrán, en su caso, coordinar las labores de otros trabajadores de grupo y, en su caso, nivel salarial inferior.
- Nivel salarial C2.- Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teórico-prácticos acordes a la formación exigida o experiencia profesional equivalente, y bajo la dependencia de un superior, de quien reciben instrucciones precisas, realizan tareas directamente relacionadas con su especialidad.
- Nivel salarial C3.- Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teórico-prácticos acordes a la formación exigida o experiencia profesional equivalente, y bajo la dependencia de otro trabajador de grupo y, en su caso, de nivel salarial superior, de quien reciben instrucciones estables, realizan tareas directamente relacionadas con su especialidad.

–GRUPO D:

- Nivel salarial D.- Pertenecen a este nivel aquellos trabajadores que, estando en posesión de los conocimientos teórico y prácticos acordes a la formación exigida o experiencia profesional equivalente, realizan su trabajo supervisado directamente por un superior del que reciben instrucciones precisas. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional,

---

<sup>24</sup> Se incorpora Salarios personal laboral URJC 2024 y retribución personal funcionario como ANEXO

la carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos<sup>25</sup>.

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo.

### 3.1. Puestos funcionales.

La Promoción Interna es una manifestación de la carrera profesional de los funcionarios y del personal laboral fijo de las Administraciones Públicas. Permite la posibilidad de acceder a otra plaza de distinto Cuerpo o Escala de la misma Administración. La principal ventaja de la promoción interna es la fidelidad y el permitir la evolución de los empleados dentro de administración, y como resultado, la obtención de una plantilla más competitiva y eficiente, donde Los candidatos externos pueden resultar muy atractivos, sin embargo, adquirir talento interno reporta más ventajas.

El problema de la falta de las convocatorias de promoción interna provoca lo que se conoce como “puestos funcionales” que es aquel en el que las tareas desempeñadas excedan de las propias de un grupo profesional y nivel salarial, en relación con la existencia de determinados niveles de responsabilidad y mando sobre equipos de trabajadores y/o bienes materiales o especial grado de dificultad técnica en la prestación. (Art. 35. II convenio colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la comunidad de Madrid). Los puestos funcionales se llevan a cabo por la modalidad de libre designación<sup>26</sup>, convocatoria pública, limitado a grupos profesionales.

*“La provisión de los puestos funcionales se llevará a cabo por el sistema de libre designación, quedando recogidos en la relación de puestos de trabajo. El sistema de provisión de estos puestos se realizará al margen de los turnos de traslado y promoción interna, pudiendo concurrir en régimen de convocatoria interna todos los trabajadores con relación jurídico-laboral de carácter fijo y en situación de servicio activo. Dicha convocatoria será pública, en garantía de los principios de igualdad, mérito y capacidad. De no cubrirse los puestos en régimen de convocatoria interna, se convocarán con carácter libre, no adquiriendo los trabajadores seleccionados por este sistema la condición de personal laboral fijo de la Universidad correspondiente”.*

*“El número de puestos funcionales en cada Universidad no podrá superar el 4 por 100 de los puestos de la plantilla, o de 17 puestos de este carácter en aquellas Universidades en las que, de la aplicación de dicho porcentaje resultase un número inferior. Solo podrán acceder a puestos funcionales los trabajadores de los Grupos A, B y C”<sup>27</sup>.*

Estos puestos funcionales no tienen carácter consolidable y el trabajador puede ser removido a su anterior puesto que desempeñaba y con idénticas condiciones.

*“El trabajador que acceda a un puesto clasificado como funcional en la relación de puestos de trabajo podrá ser removido del mismo con carácter discrecional. Producida la remoción del puesto, el trabajador volverá a realizar las tareas propias de su grupo profesional y nivel salarial, con la retribución que a éste corresponda, excepto en los*

<sup>25</sup> Art 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

<sup>26</sup> consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto. 2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán los criterios para determinar los puestos que por su especial responsabilidad y confianza. 3. Los titulares de los puestos de trabajo previstos por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública podrán ser cesados discrecionalmente. (Art 80. Libre designación. TREBEP.)

<sup>27</sup> Art. 36. Provisión de puestos funcionales. II convenio colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la comunidad de Madrid

*supuestos de acceso a puestos provistos mediante libre designación en convocatoria libre, en cuyo caso se extinguirá la relación laboral”<sup>28</sup>.*

### 3.2. Garantías del personal laboral

El personal laboral fijo que ocupe puesto correspondiente a un funcionario de carrera TREBEP fija una doble garantía:

1. *“Los trabajadores fijos que, a fecha de entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, desarrollen funciones que corresponden a personal funcionario, o pasen a desempeñarlas por haber superado un proceso de selección o promoción convocado antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolas.”*

*“Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición”<sup>29</sup>.*

## V. ESTABILIZACIÓN LABORAL EN EL EMPLEO PÚBLICO

El Ministerio de AAPP llegó a un acuerdo con los sindicatos sobre el Plan de choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas, como a las Comunidades Autónomas, y en ellas al sector sanitario y educativo colectivos muy numerosos con un perfil muy específico en el ámbito del empleo público, las Corporaciones locales, las Universidades Públicas. Por lo que se publicó el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Como todo Real Decreto-ley, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 86.2 de la Constitución, fue convalidado el 21 de julio de 2021, y se acordó su tramitación como Proyecto de Ley y publicado en el Boletín oficial de las Cortes Generales (Senado) el 4 de diciembre de 2021, indica la evolución del empleo en el sector público en España y que viene marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, que ha llegado al extremo de que casi un treinta por ciento de los empleados públicos en España tienen o han tenido un vínculo profesional temporal con la Administración Pública, por un lado, causados por factores presupuestarios restringiendo la dotación de plazas de nuevo ingreso y por otro lado factores relacionados con la falta de la planificación en la ordenación del empleo público, falta de convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo. Ha sido una de las normas legales más destacadas aprobadas durante 2021 en cuanto a su afectación a la Administración Pública.

La Administración Pública no defiende la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible con la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo.

---

<sup>28</sup> Art 37. - Remoción de puestos funcionales. II convenio colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la comunidad de Madrid

<sup>29</sup> Disposición transitoria segunda. Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

El objetivo de las medidas urgentes es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en las Administraciones Públicas, eliminando la figura del personal laboral, reforzando al personal interino y aplicar las siguientes medidas:

- Remediar la elevada temporalidad existente.
- Prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro.
- Potenciar la adopción de herramientas de planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

## 1. EL IMPACTO DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE. IDEAS PREVIAS.

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece dos procesos distintos de estabilización con requisitos y procesos diferentes:

- Un proceso para estabilizar el empleo temporal.
- Un proceso de carácter excepcional para estabilizar el empleo temporal de larga Duración. (proceso de reposición)
- Regulación del funcionario interino.
- Selección de personal laboral en régimen de temporalidad y su control.

La citada norma está integrada por dos artículos, diez disposiciones adicionales, dos transitorias y tres finales, haciendo referencia relevante para el personal laboral y funcionario interino. Los artículos de esta Ley juegan un poco con artículos del TREBEP donde se establecen la selección del personal laboral temporal y sus razones justificadas de contratación y sobre todo ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata. Aquí aparecen reglas muy concretas sobre plazos, forma de acceso al empleo fijo o consecuencias indemnizatorias de que no se consiga. Las Disposiciones adicionales se centran en medidas de ámbito de actuación, seguimiento de la temporalidad, medidas presupuestario, agilización de los procesos selectivos, estabilización de empleo temporal de larga duración; en las convocatorias de concurso, las disposiciones transitorias resuelven los procesos de estabilización de empleo temporal y por ultimo las disposiciones finales adaptar la regulación al personal docente y sanitario.

Para la Ley es muy relevante la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada, buscando como objetivos mejorar la calidad del trabajo de duración determinada, respeto y no discriminación y por otro parte evitar los contratos sucesivos y de duración determinada<sup>30</sup>.

En el marco de lo establecido en el TREBEP y en esta Ley, la Administración de las Comunidades Autónomas, Entidades forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta Ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma. Todos los procesos deberán garantizar los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Podrán participar en ellos todas las personas que cumplan los requisitos establecidos en la convocatoria.

### 1.1. Las “fortalezas” de la Ley 20/2021

Si se analiza con detalles el texto se pueden localizar cinco elementos claves que pueden considerarse como “fortalezas<sup>31</sup>” de la norma legal y que serían las siguientes:

---

<sup>30</sup> ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO. 2. Principios inspiradores de la Ley. “La temporalidad en el sector público tras la ley 20/2021 de 28 de diciembre”

<sup>31</sup> XAVIER BOLTAINA I BOSCH. “Un análisis DAFO de la ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades” (pág. 64-66)



- Es una norma de rango de ley, fruto del debate parlamentario, por lo cual es inatacable salvo atreves de recurso y cuestiones de inconstitucionalidad, recurso de amparo a instancia de jueces y tribunales.
- Se aplica al Estado, CC.AA, Comunidades locales y Universidades, entidades y empresas del sector público.
- Aplicación de la Disposición Transitoria 4º TREBET, sobre la consolidación del empleado temporal.
- Aplicación de la Disposición Adicional 7º TREBET, sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para evitar la discriminación entre mujeres y hombres.
- Cumplir con el porcentaje fijado del 8% de temporalidad en las Administraciones.

### 1.2. Las “debilidades” de la Ley 20/2021

Junto a las fortalezas, también pueden destacarse también debilidades derivadas de las dificultades en la gestión e impugnaciones judiciales y que puede ser el talón de Aquiles de la ley, Algunas de estas “debilidades”<sup>32</sup> serian:

- Va dirigido a la responsabilidad por el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia en la situación de temporalidad y aspectos en la selección del personal laboral, debilidad tanto en la interpretación como en su aplicación con un largo recorrido hasta diciembre de 2024.
- Deben de quedar clara cuales son las plazas estructurales que se ofertan en el proceso de estabilización, los puestos y plazas cubiertas en régimen laboral.
- Ausencia de indemnización económica a los interinos que no participen en el proceso, el concepto de “no participación” donde se establece el límite, a la no presentación de la instancia o habiéndola presentado no presentarse a ninguna prueba selectivo.
- Compensación económica para el personal que no supere el proceso de estabilización, veinte días por año de servicio, la ley solo lo prevé para este tipo de estabilización y entrando a una bolsa de trabajo.
- Art 2.4 Ley 20/2021, Los procesos selectivos podrán ser objeto de negociación colectiva, incumple principios constitucionales que garantiza el cumplimiento de la libre concurrencia, igual, mérito, capacidad y publicidad. (Art 55. Principios rectores. TREBET)
- Conflicto entre los derechos de los funcionarios de carrera, personal laboral en puestos a estabilizar, no resuelve la duda del derecho a la movilidad o la promoción interna, derechos reconocidos por el TREBET al personal permanente. La ley solo afirma que los mecanismos de estabilidad y promoción interna “previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilidad. Compatible no supone una relación de unos con otros.
- Concurso de méritos como procedimiento excepcional de estabilización, puede llegar a ser un procedimiento ordinario pudiendo afectar a miles de plazas.

### 1.3. Las “amenazas” de la Ley 20/2021

Pueden también destacarse las que podrían denominarse “amenazas” de la ley, muchas de estas derivadas de las propias debilidades antes señaladas, resaltando algunas de estas “amenazas”<sup>33</sup>, cabe mencionar:

- La participación de agentes no representativos enfrentándose ante CC.OO, UGT, CSIF, que son sindicatos con máxima representación en las Administraciones cambiando el procedimiento habitual de la negociación de empleo público expanden un mensaje que llega

---

<sup>32</sup> XAVIER BOLTAINA I BOSCH. “Un análisis DAFO de la ley 20/2021 de 28 de diciembre. (pág. 67-74)

<sup>33</sup> XAVIER BOLTAINA I BOSCH. “Un análisis DAFO de la ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades” (pág. 75-78)

muchísimo más a los empleados afectados que el institucional del Gobierno, los grupos políticos, los sindicatos representativos o la propia Administración.

- Muchas mesas de negociación, la articulación del contenido de las bases del concurso-oposición o concurso es el primer paso a muchas posibles impugnaciones, en vía administrativa y luego en vía judicial.
- La fijación de determinadas fechas de las ofertas publicadas y aprobadas teniendo que concluir a finales de 2024 ha tensado a los Dptos. de RR.HH teniendo que cumplir los plazos de los cientos de miles de plazas que pueden convocarse en el sistema educativo.
- Pérdida a la hora de seleccionar, de manera definitiva, los mejores aspirantes o bien simplemente consolidar a los ya existentes sin perjuicio de su mayor o menor capacidad, compromiso, formación o valor para la Administraciones.

A nuestro juicio, la Ley debería de haber analizado las necesidades reales de cada Administración. Aunque se menciona que son unas 800 mil la plaza afectada siendo muy difícil conocer el número total, si incorporamos además a las sociedades mercantiles, entidades empresariales, las fundaciones y los consorcios, todos ellos integrados en el sector público y de aplicación de la Ley 20/2021.

#### 1.4. Las “oportunidades” de la Ley 20/2021

Este está siendo el mayor proceso de estabilización en la Función Pública desde 1978. Esta Ley supone una oportunidad para corregir un problema que amenaza la propia estabilización de la Administración teniendo que evitar que esta situación se reproduzca en el futuro. Dentro de estas “oportunidades<sup>34</sup>” podríamos destacar:

- Lograr a finales de 2024 la tasa de la temporalidad en el 8%, supondría la reducción de la temporalidad de unos 250.000 empleados en el sector público sin contar con el sector privado.
- Que los procesos de concurso-oposición no es eliminatorio y concurso de méritos básicamente no respeta los principios de mérito y capacidad.
- El método de valorar los méritos de los interinos de cada Administración frente a los aspirantes externos o sin experiencia pública.
- La ley resuelve el problema de miles de empleos temporales existentes, pero también evita que en el futuro se caiga en las mismas circunstancias.

## 2. PROCESO DE ESTABILIZACIÓN

Los preceptos contenidos relativos a los procesos de estabilización serán de aplicación a las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, en su caso, a su normativa específica<sup>35</sup>.

Procesos de estabilización de empleo temporal en el que se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que hayan estado:

- Ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización

---

<sup>34</sup> XAVIER BOLTAINA I BOSCH. “Un análisis DAFO de la ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades” (pág. 79-81)

<sup>35</sup> Disposición adicional séptima. Extensión del ámbito de aplicación de los procesos de estabilización.

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022.

En el caso de la Universidad Rey Juan Carlos, el 29 de abril de 2022 han acordado entre la Gerencia General y los órganos de representación del PAS (Junta y Comité) el listado de plazas que podrán estabilizarse según los requisitos marcados en la ley 20/2021. Asimismo, la universidad informará de manera individualizada a los actuales ocupantes de las plazas<sup>36</sup>. La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024<sup>37</sup>.

Este proceso de estabilización afecta a plazas ocupadas por Funcionario Interino y por Personal laboral, a:

- Plazas vacantes estructurales ocupadas de forma temporal desde antes del 1 de enero de 2016<sup>38</sup>.
- Plazas vacantes que a 31 de diciembre de 2020 llevaban ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos los tres años anteriores.

El sistema de selección será el de concurso-oposición con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición.

Información obtenida por la sección sindical CSIF. 15/11/2022  
Procedimiento fase concurso-oposición Subgrupos C1 y C2

Tras un periodo de negociación entre las secciones sindicales de la URJC y la Gerencia General, se han establecido las condiciones del proceso de estabilización del PAS y ratificado por la Junta y el Comité de Empresa el día 17/11/2022. En este acuerdo se establecen los siguientes puntos:

**FASE DE OPOSICION:**

- Se ha rebajado la nota mínima para superar la fase de oposición (24 puntos sobre 60).
- Los ejercicios de la fase de oposición son no eliminatorios.
- Las preguntas erróneas no penalizarán.
- Se ha reducido notablemente el número de temas. Los temas serán apartados concretos. Por ejemplo, una parte definida de una ley y no la ley entera.
- Los temarios, las preguntas y los supuestos deben tener en cuenta el perfil concreto (económico, de recursos humanos, de investigación, etc.) de cada una de las plazas convocadas en cada escala.

**FASE DE CONCURSO**

- Labores desempeñadas de servicio en la URJC, como PAS o funcionario Interino.
- Posesión de titulaciones académicas oficiales de grado superior para las plazas convocadas
- Asistencia a cursos de formación y perfeccionamiento.
- Se ha optado por un reparto de puntos entre las distintas fases y pruebas del proceso que prima la experiencia en la URJC.

**BOLSA DE EMPLEO.**

- Los procesos de concurso-oposición generarán bolsa de empleo

<sup>36</sup> Información obtenida por la Sección Sindical CSF. de la URJC. 29/04/2022

<sup>37</sup> Art 2. Procesos de estabilización de empleo temporal. Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

<sup>38</sup> Disposición adicional octava. Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Estabilización de empleo temporal de larga duración (anteriores a 1 de enero de 2016) el sistema de selección será el de concurso de méritos. Los concursos de méritos son un método o proceso de contratación pública que se realiza para garantizar la provisión de empleos públicos a las distintas entidades u órganos del Estado, se construye a partir de los principios de libre concurrencia, igualdad, publicidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia, consiste en la realización de unas pruebas (exámenes teóricos, pruebas físicas, entrevistas personales, etc.). Según el puesto al que se pretenda optar que determinarán la capacidad de los aspirantes. Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con el área y la especialidad del puesto al que se opta impartidos por centros oficiales reconocidos o por el Ministerio de Educación y Ciencia, así como los impartidos por organismos e instituciones oficiales dependientes de las Administraciones Públicas y por cualquier otro financiado con fondos públicos.

Dentro del II Convenio Colectivo del Personal laboral de las universidades públicas de la C. de Madrid, publica los puntos que se obtiene en los cursos de formación y perfeccionamiento según su duración una puntuación por cada curso valido para el concurso de méritos.

- Menos de 20 horas 0,10 puntos
- De 20 a 30 horas o fracción 0,20 puntos.
- De 31 a 70 horas o fracción 0,40 puntos
- De 71 a 150 horas o fracción 0,80 puntos
- De 151 a 300 horas 1,60 puntos
- Más de 300 horas 2,50 puntos

El personal que viera finalizada su relación con la universidad por la no superación del proceso selectivo de estabilización, tendrá derecho a una indemnización:

- Funcionarios interinos: Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades.
- Personal laboral temporal: dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

El requisito para cobrar la indemnización es haber participado en el proceso selectivo. La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso<sup>39</sup>.

De igual modo, aquellas personas que no superen el proceso selectivo, se incluirá en bolsas de empleo. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente<sup>40</sup>.

Con relación a la tasa de reposición durante el año 2022 La Ley de PGE 2022 fija una tasa general de reposición del 110% dentro de las distintas Administraciones en algunos sectores prioritarios.

---

<sup>39</sup> Información obtenida por la Sección Sindical CC.OO. de la URJC. 28/02/2022

<sup>40</sup> Disposición adicional cuarta. *Medidas de agilización de los procesos selectivos*.

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

### 3. PROCESO DE REPOSICIÓN

En 2017 se acaba con una situación injusta de los Presupuestos del 2017 que discriminaba al Personal de Administración y Servicios de las Universidades impidiéndole superar el 100% de la tasa de reposición y excluyéndole de los procesos extraordinarios para reducir la temporalidad. Se incrementa la tasa de reposición en las Universidades que pasa del 50% al 75%. La tasa de reposición es un indicador que mide el porcentaje de vacantes en el empleo público, las cuales pueden ser cubiertas con nuevas incorporaciones de personal y es un indicador muy frecuentemente utilizado en la Administración Pública.

La previsión contenida en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, que las Administraciones Públicas puedan convocar el concurso extraordinario y excepcional para aquellas plazas ocupadas temporalmente durante cinco años o más, afectando a todas las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, que provocaron la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo público, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad.

Tasa de reposición 2021= 328.

### VI. ACUERDO PARA LA ESTABILIZACIÓN DEL P.A.S. LABORAL

En abril de 2022 se alcanzó un acuerdo marco para el desarrollo de las convocatorias de oferta pública de empleo, en aplicación de la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal contemplada en la Ley 20/2021 y que añade al marco jurídico una nueva regulación que afecta al PAS Laboral de las Universidades Públicas de Madrid para conseguir situar la tasa de cobertura temporal por debajo del 8% de las plazas estructurales. El acuerdo alcanzado establece los criterios que han de regir las convocatorias del **proceso extraordinario de estabilización del PASL de las universidades públicas madrileñas**, criterios que se reflejarán en las bases de las convocatorias concretas en cada universidad. el número de plazas contempladas en la Oferta Pública de Empleo de estabilización sea el mismo que se refleje en las convocatorias. Este acuerdo va a permitir:

- Garantizar seguridad jurídica de las personas afectadas que pudieran participar en dichos procesos como de las propias universidades, evitando que los tribunales paralicen o anulen los procesos selectivos que se convoquen, perjudicando así al personal afectado.
- No vulnerar los derechos de las personas afectadas y del conjunto de participantes.
- No podrán convocarse por el procedimiento previsto en este acuerdo las plazas vinculadas a otra ocupada por PASL fijo, aquellas cubiertas por personal temporal por tener derecho a reserva de puesto y las cubiertas por personal temporal con contrato motivado por procesos de jubilación anticipada o parcial.
- interrupción por periodos no superiores a tres meses de la plaza que haya estado vacante como consecuencia de trámites administrativos.
- Las plazas ocupadas por personas que hayan sido declaradas como personal indefinido no fijo por sentencia o por acuerdo.

En todos los casos la Universidad convocante informará a la persona trabajadora que ocupe una plaza implicada en estos procesos, que ésta va a ser ofertada y que puede, en su caso, participar en la convocatoria, de igual modo puede ofertar por plazas de las otras universidades que así oferte en convocatoria pública garantizando los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. El número de plazas contempladas en la Oferta Pública de estabilización tiene que ser el mismo que se refleje en las convocatorias. En el momento de sus convocatorias y con la aprobación del Consejo de gobierno de la Comunidad de Madrid, se podrán ofertar de manera excepcional través de los procedimientos de provisión contemplados en la Ley 20/2021, por acuerdo entre la Gerencia y el Comité de Empresa de cada universidad. Si no se produjera

dicho acuerdo las plazas se podrán ofertar en procesos internos a quienes ya sean personal laboral fijo. (funcionarizar, proceso por el que el personal laboral fijo, se transformará en personal funcionario de carrera)<sup>41</sup>.

En la Universidad Rey Juan Carlos según las negociaciones entre la Gerencia General y la mesa negociadora propone que en la funcionarización se establezca la siguiente correspondencia de puestos de laboral fijo a funcionario:

- Laboral fijo Grupo C1, C2 y C3 a C1 funcionario.
- Laboral fijo Grupo A1 y A2 a A1 funcionario.
- No se ha recogido datos del Laboral B1 y B2.

Se han aprobado la OEP' 20/2022<sup>42</sup> con 1180 plazas, de las que 1017 corresponden al personal de administración y servicios, quedando la distribución de las Universidades de la siguiente manera:

- Universidad de Alcalá: 123 plazas.
- Universidad Autónoma: 110 plazas.
- Universidad Carlos III: 135 plazas.
- Universidad Complutense: 426 plazas.
- Universidad Rey Juan Carlos: 363 plazas.
- Universidad Politécnica de Madrid: 23 plazas.

[La Comunidad de Madrid ha publicado un portal en el que se puede consultar la información referente a sus procesos de estabilización](#) así como el procedimiento para su inscripción.<sup>43</sup>

A raíz de la aprobación de las plazas por la CM, las Universidades (UCM, UAM, URJC y UPM) con la aprobación de sus Consejos de Gobierno y de la Comunidad han venido publicando el en BOCAM las modificaciones necesarias de las OPE's de estabilización, de tal forma que el número final de las plazas ofertadas en los procesos de estabilización sería la siguiente:

UNIVERSIDAD	PLAZAS PERSONAL ADMINISTRACION Y SERVICIO			
	Plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente al menos 3 años antes al 31 de diciembre de 2020 (Art. 2.1). Ley 20/2021	Plazas ocupadas temporal (DA Octava) e ininterrumpidamente (DA Sexta) al menos 3 años antes del 1 de enero de 2016. Ley 20/2021	Plazas no convocadas o declaradas desiertas OPEs de estabilización 2017 y 2018	
			2017 (Art 2.1)	2018 (DA 6ª)
UAH	15	42	0	0
UC3M	1	42	0	0
UAM	22	34	0	
URJC	44	155	0	0
UPM	1	0	1	11
UCM	58	223	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>141</b>	<b>496</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

tabla 3 INFORMACION SECCION SINDICAL CCOO URJC. 01/12/2022. Plazas ofertadas por las Universidades CMM necesarias de las OPE's en los procesos de estabilización.

<sup>41</sup> 27-07-2022. nota informativa enviada por email desde la Gerencia General de la URJC a todo el personal PAS, este proceso se realizará en dos fases.

- En un primer momento se dirigirá a los compañeros que conforman el colectivo de personal laboral fijo en la actualidad, presentando una propuesta al Comité de Empresa en el mes de septiembre.

- Y la segunda fase se dirigirá al nuevo personal laboral fijo tras el proceso de estabilización, posiblemente en algunos casos, tras culminar un proceso de promoción interna.

<sup>42</sup> Información obtenida por la Sección Sindical CC.OO. de la URJC. 31/08/2022.

<sup>43</sup> Información obtenida por la Sección Sindical CC.OO. de la URJC. 24/05/2022.

## 1. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO COMPLEMENTARIA DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS URJC PARA EL AÑO 2021

FUNCIONARIOS	LABORALES
Plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente al menos 3 años antes al 31 de diciembre de 2020 (Art 2.1 párrafo 1º ley 20/2021 de 28 de diciembre)	
20	39
Plazas ocupadas temporal e ininterrumpidamente al menos 3 años antes del 01 de enero de 2016 (Disposición Adicionales sexto a octava ley 20/2021 de 28 de diciembre)	
8	142
Plazas de la OPE de estabilización de Ley 3/2017 de junio de los PGE para 2017 (Art 2.1 párrafo 1º ley 20/2021 de 28 de diciembre) no convocadas o declaradas desiertas	
-	5
Plazas de la OEP de estabilización ley 6/2018 de 3 de julio de los PGE para 2018 (art. 2.1 párrafo 2º Ley 20/2021 de 28 de diciembre), no convocadas o declaradas desiertas	
-	4

tabla 4. Fuente: BOCAM 26-05-2022. RESOLUCIÓN de 24 de mayo de 2022, de la Universidad Rey Juan Carlos, por la que se hace pública la Oferta de Empleo Público complementaria de personal de administración y servicios para el año 2021.

Para esta oferta pública complementaria de la tabla anterior, se acordó la creación de un grupo de trabajo compuesto por cuatro representantes del área de Recursos Humanos de la URJC y una persona de cada sección sindical con representación en los órganos colegiados del PAS, entre los que se encuentra UGT/URJC<sup>44</sup>.

## 2. CRITERIOS GENERALES PARA LOS PROCESOS SELECTIVOS

### 2.1. Concurso-oposición libre

La oposición consiste en la superación una serie de pruebas, es decir, de exámenes, que variarán dependiendo del cuerpo y la administración a los que aspire. Con estas pruebas se determinará la capacidad, aptitud e idoneidad de los aspirantes. En esta fase se realizarán una o varias pruebas con unos temarios correspondientes deberán adecuarse a criterio. La puntuación directa mínima para superar la fase de oposición será de 24 puntos sobre un total de 60 (no 30 sobre 60 puntos en convocatorias anteriores) pudiendo penalizar las respuestas erróneas. Para los Grupos C y D la prueba consistirá en un único ejercicio teórico o teórico-práctico.

Fase de Oposición: tendrá un valor de 60 puntos.

El concurso consiste en la calificación de los méritos de los aspirantes y en el establecimiento del orden de los mismos. tendrá un valor de 40 puntos y será el siguiente:

<sup>44</sup> Información obtenida por la Sección Sindical CC.OO. de la URJC. 15/06/2022

-La experiencia profesional supondrá 36 puntos:

- Desempeñada como personal laboral de administración y servicios temporal en el mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en la universidad convocante: 0,40 puntos por mes.
- Desempeñada como personal laboral de administración y servicios temporal en cualquier otro grupo en la universidad convocante: 0,15 puntos por mes.
- Desempeñada en cualquier grupo y nivel salarial de la misma área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en una universidad pública de la Comunidad de Madrid: 0,12 puntos por mes.
- Desempeñada en el mismo grupo en cualquier otro centro, entidad o empresa: 0,10 puntos por mes.

-Se valorarán cursos de formación y perfeccionamiento relacionados con el área y la especialidad del puesto por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, así como los impartidos por organismos e instituciones oficiales dependientes de las Administraciones Públicas, supondrá 4 puntos de la puntuación de esta fase de acuerdo con el siguiente baremo y que coinciden con los baremos dentro del II Convenio Colectivo del Personal laboral de las universidades públicas de la C. de Madrid y que son:

- Menos de 20 horas 0,10 puntos.
- De 20 a 30 horas o fracción 0,20 puntos.
- De 31 a 70 horas o fracción 0,40 puntos.
- De 71 a 150 horas o fracción 0,80 puntos.
- De 151 a 300 horas 1,60 puntos.
- Más de 300 horas 2,50 puntos.

En muchos casos los méritos formativos son complicados de valorar de forma objetiva por parte de los tribunales, no todas las personas o colectivos tienen acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones. Se abre una posibilidad que el personal laboral que haya estado ampliando su formación en alguna titulación en educación superior, pueda esta ser tenida en cuenta en la valoración de méritos al ser un título de centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Fase de concurso: tendrá un valor de 40 puntos, 36 de la experiencia profesional y 4 de la formación y perfeccionamiento.

## 2.2. Concurso de méritos

Los concursos de méritos son un método o proceso de contratación pública que se realiza para garantizar la provisión de empleos públicos, en el que un órgano valora los méritos y capacidades de los aspirantes y propone la adjudicación de los puestos convocados a los candidatos que hubieran obtenido mayor puntuación. El proceso selectivo será objeto de negociación en el ámbito de cada Universidad con sus respectivos órganos de representación. El baremo, en cuanto a conceptos a considerar de cada uno de ellos, será el mismo que el reflejado en la fase de concurso-oposición libre:

- La experiencia profesional que será al menos del 90%.
- Desempeñada como personal laboral de administración y servicios temporal en el mismo grupo, nivel salarial, área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en la universidad convocante: 0,40 puntos por mes.
- Desempeñada como personal laboral de administración y servicios temporal en cualquier otro grupo en la universidad convocante: 0,15 puntos por mes.



- Desempeñada en cualquier grupo y nivel salarial de la misma área y especialidad del puesto al que se opta, desempeñada de forma remunerada, en una universidad pública de la Comunidad de Madrid: 0,12 puntos por mes.
- Desempeñada en el mismo grupo en cualquier otro centro, entidad o empresa: 0,10 puntos por mes.
  
- Se valorará cursos de formación y el perfeccionamiento profesional que no podrá ser superior al 10% de la puntuación global. La puntuación de esta fase de acuerdo con el siguiente baremo y que coinciden con los baremos dentro del II Convenio Colectivo del Personal laboral de las universidades públicas de la C. de Madrid y que son:
- Menos de 20 horas 0,10 puntos.
  - De 20 a 30 horas o fracción 0,20 puntos.
  - De 31 a 70 horas o fracción 0,40 puntos.
  - De 71 a 150 horas o fracción 0,80 puntos.
  - De 151 a 300 horas 1,60 puntos.
  - Más de 300 horas 2,50 puntos.

Dentro de la Universidad Rey Juan Carlos se hace público un calendario aproximado de los distintos procesos del Personal Técnico de Administración y Servicio en su segunda fase del proceso de estabilización, en el cual se estableces las siguientes fechas:

- Primera semana de junio de 2023, entrega del Proyecto de RPT de funcionarios interinos. Negociación oficial: 26 de junio al 26 de julio. Propuesta de aprobación en el Consejo de Gobierno correspondiente al mes de septiembre.
- Proceso de estabilización de los puestos de CONCURSO: 1 al 30 de junio (aproximadamente 150 puestos) para resolver antes del verano.
  
- Proceso de estabilización de los puestos de CONCURSO-OPOSICION: Examen concurso oposición proceso de estabilización: 16/09/2023. Finalización de los procesos de estabilización por concurso oposición:
  - Funcionarios: antes del 31/12/2023.
  - Laborales: al final del primer trimestre 2024.
  
- Proceso de funcionarización: Entrega de la propuesta del procedimiento: 1 de junio, en ese mes (1 al 30 de junio) se abre el proceso negociador con los laborales fijos (aproximadamente 34)
- Promociones de personal tanto funcionario interino como laborales, las convocadas en 2023, resolver en 2024 y negociación de las convocadas para 2024.

Aquellos aspirantes que hayan superado el procedimiento selectivo disponen de 15 días hábiles desde la publicación del Acuerdo del Tribunal con la relación definitiva de candidatos para la aportación de la documentación requerida en cada una de las convocatorias de estabilización donde indica la documentación a entregar<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> Art 28.2 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

### 3. Bolsa de empleo

Las convocatorias de estabilización que se realicen por el procedimiento de concurso oposición y concurso de méritos de los derivados de la disposición adicional sexta y octava de la Ley 20/2021, contemplarán para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, pero sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente, su inclusión en bolsas de empleo donde se ordenarán los convocados en función de la puntuación obtenida.

No generar bolsa de empleo supondría que el personal interino que no superase el concurso no tendría opción de ser contratado nuevamente de forma interina. Esta creación de estas bolsas de empleo cuando Comité de Empresa y Gerencia así lo acuerden en función de la realidad de la especialidad y el grupo y nivel salarial de cada plaza.

## VII. UN APUNTE SOBRE EL PROCESO LABORAL

La presencia de la Administración en el proceso laboral es una constante diaria dentro del ejercicio de sus potestades públicas que interviene en el ámbito de las relaciones laborales, ejerciendo diversas funciones, tales como las de control del cumplimiento de la legislación laboral, potestades autorizadoras, arbitrales o sancionadoras. En todos esos supuestos la Administración va a realizar una actividad administrativa en el campo laboral, cuyo resultado puede ser objeto de impugnación por los interesados ante la jurisdicción laboral.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, supone un cambio radical en el papel de la Administración en el proceso laboral, al conocerse a través de este instrumento procesal una serie de actos y actuaciones administrativas, hasta la fecha competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Los jueces y tribunales de lo social adoptarán sus decisiones por medio de providencias, autos y sentencias en los casos y con las formalidades legalmente previstas y pueden ser manifestadas en viva voz o por medio escrito.

Para evitar largos litigios judiciales, que solamente acaban causando un gasto de dinero y tiempo en las partes implicadas en el proceso, la Comunidad de Madrid ofrece el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (SMAC) para la resolución de conflictos laborales, y evitar de esta manera que ambas partes lleguen a un proceso judicial con el objetivo de conseguir un acuerdo.

*“Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos”*<sup>46</sup>. Aparece excepciones a la obligatoriedad de la Conciliación que es enumeran en el Art 64. LRJS

Cuando se solicita la intervención del SMAC para realizar un acto de conciliación entre empresario y trabajador, el proceso puede culminar de diversas maneras:

- Si se llega a un acuerdo con la empresa, se produce un acta de conciliación con fuerza ejecutiva.
- Si no se presenta la empresa se dice que el acto se ha intentado sin efecto. La asistencia es obligatoria para los litigantes Art 66. LRJS<sup>47</sup>.

<sup>46</sup> Art 63 Conciliación o mediación previas. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

<sup>47</sup> Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación o de mediación y se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido.

- Si ni la empresa ni el trabajador comparecen ante el SMAC no se produce la conciliación, en este caso, se considera que se ha celebrado sin avenencia, procediéndose la tramitación de la demanda.

## 1. LA DEMANDA

*“Los funcionarios y el personal estatutario en su actuación ante el orden jurisdiccional social como empleados públicos gozarán del derecho a la asistencia jurídica gratuita en los mismos términos que los trabajadores y beneficiarios del sistema de seguridad social”<sup>48</sup>.*

La demanda que constituye el primer trámite cuando se lleva a cabo un juicio laboral, debido a que el trabajador en defensa de sus derechos e intereses legítimos quienes se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles da a conocer las prestaciones que reclama y señala las causas que lo llevan a esta y puede ser asistido por la Intervención de abogado, graduado social colegiado o procurador, haciendo constar en la demanda.

La demanda se formulará por escrito, bien individualmente, bien de modo conjunto (más de diez actores, éstos deberán designar un representante) pudiendo utilizar los formularios y procedimientos facilitados al efecto en la oficina judicial donde deba presentarse, y habrá de contener los siguientes requisitos generales según el Art 81 LRJS:

- a) La designación del órgano ante quien se presente.
- b) DNI del demandante.
- c) La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse de todos aquellos que, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas.
- d) La súplica correspondiente de la pretensión ejercitada.
- e) designará un domicilio, de ser posible en la localidad donde resida el juzgado o tribuna
- f) Fecha y firma.

A la demanda se acompañará la documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación. El secretario judicial, dentro de los tres días siguientes a la recepción de la demanda, dará cuenta al juez o tribunal, si entendiera que concurren los supuestos de falta de jurisdicción o competencia.

El Art 21. LRJS establece que:

1. *“La defensa por abogado y la representación técnica por graduado social colegiado tendrá carácter facultativo en la instancia. En el recurso de suplicación los litigantes habrán de estar defendidos por abogado o representados técnicamente por graduado social colegiado. En el recurso de casación y en las actuaciones procesales ante el Tribunal Supremo será preceptiva la defensa de abogado”.*
2. *“Si el demandante pretendiese comparecer en el juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado o representado por procurador, lo hará constar en la demanda.”*

Artículo 82. Señalamiento de los actos de conciliación y juicio. LRJS

1. *“De ser admitida la demanda, una vez verificada la concurrencia de los requisitos exigidos, en la misma resolución de admisión a trámite el secretario judicial señalará el día y la hora en que hayan de tener lugar sucesivamente los actos de conciliación y juicio, (Conciliación antes el Secretario Judicial y el juicio ante el juez o magistrado) debiendo mediar un mínimo de diez días entre la citación y la efectiva celebración de dichos actos, salvo en los supuestos*

---

<sup>48</sup> Art 21.5. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

*en que la Ley disponga otro distinto y en los supuestos de nuevo señalamiento después de una suspensión.”*

En el caso de la celebración del juicio se resolverá, motivadamente, en forma oral y oídas las partes, sobre las cuestiones previas que se puedan formular en ese acto, Igualmente serán oídas las partes las cuestiones que el juez o tribunal pueda plantear en ese momento sobre su competencia<sup>49</sup>.

Se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, podrán servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley para acreditar los hechos controvertidos o necesitados de prueba, incluidos los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen y del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano jurisdiccional. El juez o tribunal resolverá sobre la pertinencia de las pruebas propuestas y determinará la naturaleza y clase de medio de prueba de cada una de ellas, también puede admitirse testimonios y pruebas periciales. Practicada la prueba, las partes o sus defensores o representantes, en su caso, formularán oralmente sus conclusiones de un modo concreto y preciso, determinando en virtud del resultado de la prueba, de manera líquida y sin alterar los puntos fundamentales<sup>50</sup>.

Terminado el juicio, dentro del plazo para dictar sentencia, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cuantas pruebas estime necesarias, como diligencias finales, con intervención de las partes y en la forma establecida para las pruebas de su clase. En la misma providencia se fijará el plazo dentro del cual haya de practicarse la prueba, que no excederá de veinte días<sup>51</sup>.

## 2. SENTENCIA

La sentencia es la resolución definitiva en la que se pone fin a un proceso judicial y es dictada por el juez o tribunal solucionando definitivamente el conflicto. Las sentencias finalizan los procesos que hayan sido tramitados ordinariamente y después de haber concluido la vista del juicio debe dictarse a los 20 días. Las sentencias producen los efectos de la cosa juzgada.

Art 97. Forma de la sentencia. LRJS:

1. *“El juez o tribunal dictará sentencia en el plazo de cinco días, publicándose inmediatamente y notificándose a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes.”*
2. *“La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión, en particular cuando no recoja entre los mismos las afirmaciones de hechos consignados en documento público aportado al proceso respaldados por presunción legal de certeza. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo.”*

## 3. JURISPRUDENCIA

La palabra jurisprudencia, proviene del latín *iuris prudentia*, y se entiende como la ciencia del derecho, conjunto de sentencias de los tribunales y doctrinas que contienen criterios de problemas jurídicos establecidos por sentencias similares de interpretación y determinación del sentido de la ley. Los jueces y tribunales se encargan de interpretar las leyes para poder aplicar la

---

<sup>49</sup> Art. 85. Celebración del juicio. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

<sup>50</sup> Art. 87. Práctica de la prueba en el acto de juicio. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

<sup>51</sup> Art. 88 Diligencias finales. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

ley con la mayor eficacia cuando dictan sentencias. Las leyes son normas escritas a las cuales deben acudir los jueces como primera fuente del derecho.

No obstante, la interpretación de la norma escrita no es evidente o existen vacíos legales, en los que no existe legislación sobre el tema. En los casos donde la norma no es evidente o existe un vacío legal, la jurisprudencia consiste en acudir a sentencias de casos similares tomadas en el pasado por otros tribunales, para comprobar cómo se resolvió. De esta manera puede resolver de una forma similar y así conseguir la unificación en la interpretación de la ley.

*“Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquéllas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias”<sup>52</sup>.*

- Art 6 LRJS Juzgados de lo Social: conocen en única instancia de todos los procesos atribuidos al orden jurisdiccional social, con excepción de los asignados expresamente a la competencia de otros órganos de este orden jurisdiccional en los arts. 7 LRJS Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia, art 8 LRJS Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y art 9 LRJS Sala de lo Social del Tribunal Supremo:
- Art 7 LRJS Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia: Conocen en única instancia: de procesos sobre las cuestiones a que se refiere el art.2.f), g), h), j), k) y l) LRJS cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma, y de todos aquellos que expresamente les atribuyan las leyes (art.7.a) LRJS).
- Art 8 LRJS Sala de lo Social de la Audiencia Nacional: Conoce en única instancia: -De los procesos a que se refiere el art.2.f), g), h), j), k) y l) LRJS, de los Procesos de despido colectivo impugnados por los representantes de los trabajadores por vía del art. 124 LRJS, cuando sus efectos se extiendan a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma. De los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social en el art.2.n) y s) LRJS.
- Art 9 LRJS Sala de lo Social del Tribunal Supremo conocerá n única instancia de los procesos de impugnación de actos de Administraciones públicas atribuidos al orden jurisdiccional social cuando hayan sido dictados por el Consejo de Ministros de los recursos de casación establecidos en la Ley.
  - a) De la revisión de sentencias firmes dictadas por los órganos jurisdiccionales del orden social y de la revisión de laudos arbitrales firmes sobre materias objeto de conocimiento del orden social.
  - b) De las demandas de error judicial cuando el órgano al que se impute el error pertenezca al orden jurisdiccional social, salvo cuando éste se atribuyese a la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo o a alguna de sus secciones en que la competencia corresponderá a la Sala que se establece en el artículo 61 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
  - c) De las cuestiones de competencia suscitadas entre órganos del orden jurisdiccional social que no tengan otro superior jerárquico común.

En el recurso de casación y en las actuaciones procesales ante el Tribunal Supremo será preceptiva la defensa de abogado.

---

<sup>52</sup> Art. 1. Orden jurisdiccional social. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

## VIII. EL PERSONAL LABORAL EN LA JURISPRUDENCIA. SUPUESTOS DESTACADOS

### 1. EL CONTRATO INDEFINIDO NO FIJO

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA TSJ DE MADRID, (Sala de lo Social, Sección 4ª)**  
**Sentencia núm. 460/2019 de 6 junio [JUR\2019\307780](#)**

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID:** Personal laboral: contrato para obra o servicio determinado: conversión en relación laboral indefinida no fija: procedencia: las actividades desempeñadas por la trabajadora como técnico de laboratorio desde el comienzo de su prestación de servicios no han estado vinculadas exclusivamente a un proyecto concreto: fraude de ley.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

1º Recurre en suplicación la entidad demandada UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID contra la sentencia de instancia, que ha estimado la demanda de la actora declarando que su relación laboral es indefinida no fija y condenando a la demandada al abono de diferencias salariales. El primer motivo se ampara en el art. 193.b) de la LRJS con el fin de añadir al final del hecho probado "todos los contratos mencionados fueron realizados fuera de convenio".

2º los requisitos para la validez del contrato para obra o servicio determinados han sido examinados por esta Sala, señalando que es aplicable tanto para las empresas privadas como para las públicas e incluso para las propias Administraciones Públicas, lo siguiente: "son requisitos para la validez del contrato de obra o servicio determinado, que aparece disciplinado en los arts. 15.1.a) ET.

3º La relación laboral es claramente fraudulenta, no solo por su muy dilatada duración que se prolonga por más de 12 años y que en sí misma hace prácticamente imposible de aceptar la posibilidad que una determinada obra pudiese tener tan extenso plazo de ejecución, sino también por el hecho de que no hay el menor dato que permita constatar que la trabajadora pudiese haber estado asignada a la realización de una específica obra o servicio con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la Universidad.

4º La no aplicación del art. 15.1.a) ni el 15.5 del ET, que imponen unas limitaciones temporales al contrato por obra o servicio determinado y a los contratos temporales encadenados.

#### COMENTARIO DEL CASO

En el caso que estamos tratando, el demandado UCM recurre en suplicación ante la sala de lo social del TSJ<sup>53</sup>.

La demandante comienza su relación laboral con un contrato temporal por obra o servicio determinado y vinculado a un proyecto en concreto y encadenando contratos desde marzo de 2003 a enero 2018 (15 años, pero la primera relación laboral se mantuvo durante 12 años ininterrumpidos) por lo que había presentado demanda en los Juzgados de lo Social de Madrid porque se ha incurrido en abuso de contrataciones vinculadas a la relación de empleo que venía manteniendo. Sentencia que posteriormente recurre el demandado (UCM) en suplicación.

El contrato de obra y servicio determinados permite contratar a un trabajador para una actividad o tarea concreta, de duración incierta y dentro de la actividad normal de la empresa sea esta privada o pública e incluso para las propias Administraciones Públicas y además debe atender circunstancias excepcionales u ocasionales, es decir, cuando la necesidad de trabajo es en principio

---

<sup>53</sup> El Recurso de Suplicación que es una herramienta extraordinaria contra determinadas resoluciones de los Juzgados de lo Social y de los Juzgados de lo Mercantil (cuando afecten al derecho laboral) por determinados motivos, del que ha de conocer la Sala de lo Social del TSJ de la misma circunscripción (arts. 7. c y 190 LRJS).

imprevisible. La jornada puede ser a tiempo total o parcial y siempre por escrito y no podrá durar más de tres años y que solo podrá ser ampliado 12 meses más si así lo establece el Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o sectorial de ámbito inferior, en este caso, no es de aplicación el II Convenio Colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad De Madrid ya que el Art 3. Excluye del Convenio a las personas trabajadoras con contrato no laborales de prestación de servicios y aquellos contratados temporales con cargo a Proyectos de Investigación o a subvenciones finalistas.

El incumplimiento de estos requisitos por parte del demandado establecidos en el Art 15.E.T. otorga a la persona trabajadora la condición de trabajadoras fijas, con derecho a recibir una indemnización equivalente a doce días de salario por cada año de servicio y a la reconversión de su contrato de trabajo.

Por lo tanto, en este caso que se ha expuesto el Fallo del TSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 4ª) fue desestimatoria del recurso de suplicación solicitado por la UCM.

Tras la reforma laboral de 2022, se elimina completamente el contrato de obra y servicio, donde el contrato fijo discontinuo pasa a tomar su relevo con periodos de ejecución ciertos o no determinados.

## 2. CESION ILEGAL DE TRABAJADORES

### **JUZGADO DE LO SOCIAL JS DE LOGROÑO (Comunidad Autónoma de La Rioja) Sentencia núm. 136/2021 de 10 mayo [JUR\2021\221638](#)**

**GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO. CONTRATACIÓN TEMPORAL. DESPIDO. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** El personal de administración y servicios. Despido improcedente. Constitución de la novación. La sucesión de empresa. Cesión de trabajadores. Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo. Subcontratación de obras y servicios. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

El demandante venía prestando servicios por cuenta de la Empresas SERVICIOS INTEGRALES MURRIETA S.L., con una antigüedad del 2.05.2018, contrato de trabajo temporal (por obra o servicio determinado de personas con discapacidad en CEE)

La empresa ELEROC SERVICIOS S.L. resultó adjudicataria del contrato de servicios auxiliares. Este servicio podrá aumentar o disminuir con motivo de necesidades sobrevenidas de la Universidad de La Rioja previa notificación a la empresa adjudicataria.

La empresa Adjudicataria Eleroc Servicios S.L. expone que por la subida del Salarlo Mínimo Interprofesional aprobado en año 2019, solicita que se proceda a modificar precios. La Universidad que por lo dispuesto por el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, no puede acceder a lo solicitado y procediendo a la resolución del contrato.

La empresa Eleroc Servicios, S.L. se presenta ante la Universidad adjuntando la tabla de subrogación del contrato de Servicios Auxiliares.

Finalmente, la Universidad de La Rioja va a proceder a la internalización del servicio mediante la contratación directa de 8 auxiliares de servicio para las funciones que actualmente vienen prestando los trabajadores. Según se establece en el art. 130.3 de la LCSP, en caso de internalización del contrato es obligatorio subrogar al personal.

1º Se formula demanda en ejercicio de acción de despido frente a la Universidad de La Rioja alegando haber sido objeto de cesión ilegal y contra su empleadora SERVICIOS INTEGRALES MURRIETA S.L. considerando que, bien la rescisión del vínculo laboral por su empresa

empleadora, bien la negativa de la Universidad de La Rioja a integrarla en su plantilla, constituyen un despido carente de causa justificativa, que merece la calificación de improcedente.

2º La Universidad de La Rioja manifiesta su oposición a que el trabajador sea declarado indefinido en dicha entidad, negando por un lado que concurren los presupuestos legales previstos en el artículo 43 del ET (RCL 2015, 1654) para hablar de cesión ilegal de trabajadores ; oponiéndose, asimismo, a la pretensión de subrogación por considerar que no existe por su parte obligación legal de subrogar puesto que no existe ninguna norma legal que obligue a la Universidad a subrogar al trabajador demandante, no siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 44 del ET sobre sucesión de empresas, sin que tampoco resulte de aplicación a la Universidad de La Rioja la previsión de subrogación convencional que regula el Convenio aplicable a la relación laboral de la trabajadora con su empresa empleadora.

3º Por entender que no nos encontramos ante un supuesto de cesión ilegal previsto en el artículo 43 del ET, y que la Universidad de La Rioja debió subrogar al trabajador por aplicación de lo dispuesto en el artículo 130.3 y 308 de la Ley de Contratos del Sector Público.

### COMENTARIO DEL CASO

La primera cuestión a resolver es determinar si existe o no obligación de subrogación por parte de la Universidad de La Rioja sobre personal adscrito al servicio de servicios auxiliares y como supuestos de subrogación empresarial, asumiendo la patronal entrante los derechos y obligaciones de la empresa saliente, como viene recogido en el Art 44 E.T.” Sucesión de Empresa” ya que la Universidad ha procedido a asumir los servicios auxiliares con sus propios medios, por lo que no nos encontramos ante una sucesión de empresa.

El Art.44.4 del E.T. menciona que las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva.

Si nos vamos al “XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad” dedica en su Artículo 27 “Subrogación empresarial y cesión de trabajadores/as” para garantizar el principio de estabilidad en el empleo subrogará obligatoriamente a los trabajadores que estuvieran adscritos a dicho servicio o actividad, trabajadores con una antigüedad mínima de tres meses.

La subrogación se produce con derechos y obligaciones de las partes y será imperativo, aunque sufra alguna modificación de un contrato formalizado. En consecuencia, vemos como la misma normativa que regula los contratos del Sector Público se contradicen en distintos articulo llevándonos a la ya concurrencia normativa que no debería ser tan habitual.

El apartado 8.3 del Pliego de Prescripciones Técnicas del contrato dice que el personal adscrito al servicio dependerá exclusivamente del contratista, quien tendrá todos los derechos y deberes inherentes a su condición de empleador, siendo la Universidad del todo ajena a dichas relaciones laborales.

Considero que la rescisión del contrato por su empresa empleadora, unido, a la negativa de la Universidad de La Rioja a integrarla en su plantilla, constituyen un despido carente de causa justificativa, que merece la calificación de improcedente, donde el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador donde el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación o el abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio. (incluir Nota al pie art 56 ET. Despido improcedente)



### 3. INAPLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA TSJ DE MADRID, (Sala de lo Social, Sección 3ª)**  
**Sentencia núm. 452/2019 de 7 junio [AS\2020\739](#)**

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MADRID:** inaplicación a investigadora del Centro de Vigilancia Sanitaria Veterinaria de la Universidad Complutense, al venir desarrollando de forma sucesiva o simultánea actividades de investigación y administrativas.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

El TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 31 de los de Madrid, de fecha 21-06-2018, dictada frente a la Universidad Complutense de Madrid, en reclamación por materias laborales individuales.

1º La parte actora Dª XXXXX ha venido trabajando para LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID en el centro de Vigilancia Sanitaria Veterinaria con una categoría de personal investigador (Doctor) beneficiaria de becas predoctorales para realizar trabajos de investigación desde 09-2007 hasta 11-2018 con varios contratos para obra o servicio determinado con distintas duraciones, según la actividad y para personal laboral docente o investigador a tiempo completo con la categoría de Personal Investigador de Apoyo, otro contrato con la categoría de Técnico de Apoyo Infraestructuras con categoría A1 y un último contrato con cargo a un proyecto de investigación, con la categoría de Doctor A1, llegando a ocupar puesto en los últimos años como Jefa de Servicios, Secretaria del grupo de investigación y coordina varios proyectos diferentes.

En todos los contratos celebrados entre ambas partes desde el inicio constan expresamente pactado que la actora presta sus servicios como "personal investigador fuera de Convenio" no siendo de aplicación el II Convenio colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de la CAM y estando sometido sólo al ET, la ley 14/2011 y al Decreto 58/2003.

2º Desde el inicio de la relación laboral en el año 2007, la actora nunca ha estado vinculada a un proyecto concreto, ni recibido formación como becaria, colaborando en todos aquellos proyectos de investigación que fuera preciso según necesidades del servicio, previa asignación de funciones por el Director del Centro que distribuirá el trabajo entre los becados y demás personal laboral según necesidades del servicio y abona el salario de los trabajadores con la financiación percibida por los diversos proyectos vigentes en cada momento conforme a un Baremo y al margen del convenio.

#### COMENTARIO DEL CASO

La regulación básica de los convenios colectivos está contenida en el Título III "De la negociación colectiva y de los convenios colectivos" del 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.

Los Convenios Colectivos son el resultado de la negociación entre los representantes de los trabajadores y los empresarios donde se reflejan los acuerdos en materia de condiciones de trabajo, productividad, promoción, formación profesional, materia económica, sanciones, paz laboral y de obligado cumplimiento de las partes. Como regla general, en el caso de concurrencia entre Convenios Colectivos, un convenio no podrá verse afectado por lo dispuesto en otro convenio, salvo pacto en contrario. Las condiciones establecidas en un convenio de empresa, tendrá prioridad

aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en materias como, salarios y complementos, horas extraordinarias, horario de trabajo, etc...<sup>54</sup>

En el estudio de este caso práctico nos encontramos otro colectivo de trabajador/es dentro de las Universidades españolas no dedicados a las funciones administrativas y de gestión, si no, al ámbito de la investigación y que no está dentro del ámbito de aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En dicha ley se establece una extensión en el ámbito de aplicación<sup>55</sup>.

Principalmente debemos de tener claro el marco legislativo aplicable en este caso, dado que la función se refieren al área de la investigación, el II Convenio colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de la CAM, excluye a ese colectivo<sup>56</sup>.

La contratación laboral ordinaria que se celebra entre el personal laboral y la Universidad que percibe su retribución conforma a "las partidas de la universidad", no procede reconocer a la actora la categoría profesional, nivel retributivo y retribución mensual que se regula en el mismo Convenio. Sí podría haber sido de aplicación el Convenio colectivo del personal docente e investigador de la CAM.

4. Podemos mantener que la relación laboral entre las partes es de carácter indefinida no fija con antigüedad desde el 1-3-07, ahora, si la beca y la contratación temporal celebrada entre las partes se ha realizado en fraude de ley la relación laboral sería indefinida. (Véase EL CONTRATO INDEFINIDO NO FIJO)

Para la categoría sería necesario conocer la retribución aplicable ya que el investigador participará en los beneficios que obtengan las entidades para las que presta servicios como consecuencia de la actividad de investigación, aunque dicha participación no tendrá en ningún caso la consideración de retribución o salario para el personal investigador<sup>57</sup>.

El sueldo mensual hasta el 30 de septiembre de 2006 de un Profesor Contratado Doctor será de 1822.29 Euros, la actora percibe una retribución mayor (2.397,17euros) a la indicada en Convenio<sup>58</sup>.

El marco legislativo aplicable a este colectivo sería:

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- I Convenio colectivo del personal docente e investigador de la CAM.
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

---

<sup>54</sup> Art 84. Concurrencia. 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

<sup>55</sup> Ley 20/2021, de 28 de diciembre Disposición adicional séptima. Extensión del ámbito de aplicación de los procesos de estabilización.

<sup>56</sup> Art 4.2: Exclusión del convenio c) El personal contratado temporal con cargo a Proyectos de Investigación o a subvenciones finalistas". II Convenio Colectivo del personal laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.

<sup>57</sup> Ley 14/2011 art 14. Derechos del personal investigador.

<sup>58</sup> I Convenio colectivo del personal docente e investigador de la CAM. Art. 25: Tabla salarial

## **IX. CONCLUSIONES**

Una vez finalizado el estudio sobre el personal laboral al servicio de las Universidades en la Comunidad de Madrid, procederemos a extraer las valoraciones más relevantes de este trabajo.

Dentro de las modalidades de Personal Laboral existen diferencias con respecto a la legislación de aplicación, entre los laborales contratados temporales y los indefinidos con respecto al contratado indefinido fijo. Ambos se amparan en el ET y el TREBEP y condiciones del contrato de trabajo, pero, además, al indefinido fijo le es de aplicación el II convenio colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la comunidad de Madrid.

Primero. Como conceptos comunes entre las distintas figuras de personal laboral se destaca que tiene los mismos derechos individuales y colectivos y mismos deberes, el Órganos de representación es el comité de empresa, la misma jornada laboral y funciones atribuidas, misma clasificación de grupos profesionales.

Segundo. En la forma de acceso a la Administración también nos encontramos con diferencias entre las distintas figuras de personal laboral, temporales e indefinidos no existe una legislación específica, si no, las modalidades de contratación laboral dentro lo de establecido en el E.T. y no tiene carácter indefinido, mientras tanto, la inclusión del laboral fijo se produce al ingresar a la administración pública mediante oposición, concurso – oposición o concurso de méritos y es de carácter indefinido.

Tercero. El II convenio colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la Comunidad de Madrid, también establece una serie derechos ente las distintas modalidades de personal Laboral tales como el concurso de traslado, la promoción interna, la permuta y la prioridad de permanencia en los procesos de despidos colectivos y la readmisión en despidos disciplinarios improcedentes, todo en favor del laboral fijo y que de estas condiciones no gozan los laborales temporales y los indefinidos no fijos.

Cuarto. La extinción de la relación laboral el personal laboral con contrato indefinido y contrato temporal, al no ser firme la adquisición del puesto, puede ser cesado ya que no es propietario de la plaza. El laboral fijo solo podrá ser cesado en supuestos muy concretos y cumpliéndose unos requisitos formales donde la Administración deberá de cumplir previamente una serie de formalidades.

Quinto. El personal laboral nace como medida de ahorro de coste que supone la celebración de oposiciones que a la vez son muy lentos y dilatados que supone la oferta de empleo público para ser funcionario de carrera y la Administración se coloca en posición de empleador gracias al amparo de la Ley de medidas de reforma de la función pública, empezó a abusar de la contratación temporal para cubrir vacantes, pero no es libre para contratar sin el cumplimiento de unos principios reflejados en la legislación ordinario y en Ley de Presupuestos.

Sexto. Dentro del plan de medidas urgentes de estabilización del personal laboral con medida complementaria inmediata para temporalidad en puesto de larga duración (anteriores a 1 de enero de 2016) el sistema de selección será el de concurso de méritos, mientras (posterior a 1 de enero de 2016) se enfrentan a un proceso de concurso-oposición con la superación de un examen.

Séptimo. El proceso de permanencia debería ser el mismo para todos con independencia del tiempo de la prestación, ósea, concurso de méritos.

Por todo ello, podrían formularse una serie de sugerencias o mejoras que servirían como propuestas de *lege ferenda* para revisar a la figura del personal laboral en las Administraciones públicas en general y en el ámbito de las universidades madrileñas, en particular. Entre dichas sugerencias, cabría destacar las siguientes:

- Mas oferta pública tanto de personal laboral como de personal funcionario por convocatoria de méritos, donde ya están valorando los conocimientos, los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos.
- Igualdad de condiciones con la posibilidad de acceder el Personal laboral temporal e indefinido a la promoción interna, a la permuta o incluso a la movilidad.
- Reconocimiento de Quinquenios para el empleado público.
- Proceso de estabilización, Criterios claros que den seguridad jurídica al desarrollo de los procesos de estabilización.
- Mejora de los procesos selectivos, la cualificación y la formación profesional no sean las claves para la estabilización, valorándose los méritos laborales.

## X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### **Normativa aplicable:**

- Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado.
- Ley 30/1984 de Medidas de Reforma de la Función Pública
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Decreto 22/2003, de 27 de febrero, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- II convenio colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la comunidad de Madrid.
- I Convenio colectivo del personal docente e investigador de la CAM.
- XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
- Resolución de 24 de mayo de 2022, de la Universidad Rey Juan Carlos, por la que se hace pública la Oferta de Empleo Público complementaria de personal de administración y servicios para el año 2021. Consulta 26/05/2022
- Sección Sindical CC.OO. de la URJC. 28/02/2022. 12/05/2022
- Sección Sindical CSF. de la URJC. 29/04/2022
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

- <https://www.rtve.es/noticias/20210628/supremo-interinos/2113600.shtml>. Última consulta 24/02/2022.
- <https://www.rtve.es>
- [https://webcastlive.es/aranzadi/actualizacion-profesional/2022.htm?id=STS-1163-2021\\_25-11-2021\\_JUR-2021-383257](https://webcastlive.es/aranzadi/actualizacion-profesional/2022.htm?id=STS-1163-2021_25-11-2021_JUR-2021-383257)
- <https://www.insignis.aranzadidigital.es>

### Bibliografía de autores:

- AYUSO ÁLVAREZ, N.: - “Personal laboral de la administración pública: el personal laboral por tiempo indefinido –no fijo.” 2019. [tfq-n.1157.pdf \(uva.es\)](#)
- BOLTAINA BOSCH, X.: - “la diversidad de regímenes jurídicos de los empleados públicos. especial referencia al personal laboral”. [Revista Aragonesa de Administración Pública. 2011, Nº Extra 13 - Dialnet \(unirioja.es\)](#)
- BOLTAINA I BOSCH, X.: - “Un análisis DAFO de la ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades” [Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social](#), ISSN 0213-0750, Nº 162, 2022
- MARTINEZ AMIGO, M<sup>a</sup> J.: - “La pérdida de la condición de Empleado Público. Causas específicas de extinción: La extinción de la relación laboral del indefinido no fijo”. [trabajos-de-evaluacion-3-la-perdida-de-la-condicion-de-empleado-publico-causas-especificas-de-extincion-la-extincion-de-la-relacion-laboral-del-indefinido-no-fijo.pdf \(cemci.org\)](#)
- MARTÍNEZ, GIRÓN, J. *La funcionarización del personal laboral de las Administraciones públicas Atelier*, 2018. ISBN 978-84-17466-36-7 [la funcionarización del personal laboral de las administraciones públicas autores: Martínez girón, j. editorial: atelier, 20 \(googleusercontent.com\)](#)
- ROQUETA BUJ, R. “El acceso del personal laboral en las administraciones públicas”. Tirant lo Blanch, 2019. ISBN 978-84-1313-480-2
- SEMPERE NAVARRO, A.V.: - *Segunda Parte. “Problemas asociados al empleo del contrato de interinidad en las administraciones públicas. La contratación laboral en las administraciones públicas.”* [claves02\\_05\\_sempere.pdf \(gobiernolocal.es\)](#)
- SEMPERE NAVARRO, A.V.: - “La temporalidad en el sector público tras la ley 20/2021 de 28 de diciembre” 2021. [La temporalidad en el sector público tras la Ley 20/2021 de 28 diciembre \(elderecho.com\)](#)

**ANEXO**

TABLA SALARIAL DE APLICACIÓN A PAS LABORAL 2024 URJC. Publicado en Portal de Transparencia 06 de febrero de 2024.



**PORTAL DE TRANSPARENCIA**

<http://transparencia.urjc.es/>

**Tabla Salarial Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios**

**LABORAL - Año 2024**

GRUPO	NIVEL SALARIAL	SALARIO BASE		DIRECCIÓN O JEFATURA	JORNADA MAÑANA Y TARDE	JORNADA NOCTURNA	JORNADA DIF. Y ROTATORIA	ESPECIALIZACIÓN ACTUALIZACIÓN	FESTIVOS	HORA EXTRA	HORA EXTRA NOCTURNA	HORA EXTRA PERSONAL CON NOCTURNIDAD
		ANUAL	MENSUAL									
A	A1	38.837,70	2.589,18	485,47	389,21	809,12	428,11	323,65	38,88	44,14	50,73	55,15
	A2	35.909,10	2.393,94	448,86	389,21	748,11	428,11	299,24	38,88	40,81	46,90	50,98
B	B1	32.552,25	2.170,15	406,90	389,21	678,17	428,11	271,27	38,88	36,99	42,52	46,24
	B2	31.240,65	2.082,71	390,51	389,21	650,85	428,11	260,34	38,88	35,50	40,81	44,35
C	C1	28.006,50	1.867,10	350,08	389,21	583,47	428,11	233,39	38,88	31,82	36,58	39,77
	C2	26.912,40	1.794,16	336,41	389,21	560,68	428,11	224,27	38,88	30,58	35,15	38,21
	C3	24.108,15	1.607,21	301,35	389,21	502,25	428,11	200,90	38,88	27,38	31,48	34,26
D	D	22.479,45	1.498,63	280,99	389,21	468,32	428,11	187,33	38,88	25,53	29,37	31,91

Tabla Salarial Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios  
LABORAL - Año 2024

**PUESTOS FUNCIONALES**

**SUELDO**

NIVEL	ANUAL	MENSUAL
1	30.616,95	2.041,13
2	32.594,55	2.172,97
3	34.108,95	2.273,93
4	35.417,40	2.361,16
5	36.876,75	2.458,45
6	38.705,70	2.580,38
7	40.949,55	2.729,97
8	42.520,80	2.834,72
9	44.637,15	2.975,81
10	47.254,65	3.150,31
11	49.644,00	3.309,60
12	51.388,65	3.425,91
13	54.778,05	3.651,87
14	57.105,00	3.807,00
15	58.269,30	3.884,62
16	59.432,10	3.962,14
17	61.758,75	4.117,25
18	63.924,45	4.261,63
19	66.252,00	4.416,80
20	68.578,20	4.571,88
21	70.905,15	4.727,01
22	73.232,25	4.882,15
23	74.403,60	4.960,24

Trienio	41,73
---------	-------



TABLA SALARIAL PUESTOS FUNCIONALES 2024 URJC. Publicado en Portal de Transparencia 06 de febrero de 2024.

Tabla Salarial Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios  
**FUNCIONARIO - Año 2024**

**RETRIBUCIONES BÁSICAS**

Grupo/Subgr. Ley 7/2007	SUELDO MENSUAL	SUELDO ANUAL (12 mensualidades)	TRIENIOS MENSUAL	TRIENIOS ANUAL (12 mensualidades)
<b>A1</b>	1.288,31	15.459,72	49,59	595,08
<b>A2</b>	1.113,98	13.367,76	40,44	485,28
<b>B</b>	973,77	11.685,24	35,48	425,76
<b>C1</b>	836,41	10.036,92	30,61	367,32
<b>C2</b>	696,13	8.353,56	20,84	250,08
<b>E*</b>	637,14	7.645,68	15,68	188,16

\*(Ley 30/1984)- Agrupación profesional Ley (7/2007)

**PAGAS EXTRAS**

GRUPO	SUELDO	TRIENIOS
<b>A1</b>	795,00	30,61
<b>A2</b>	812,45	29,48
<b>B</b>	841,63	30,68
<b>C1</b>	722,91	26,42
<b>C2</b>	689,78	20,62
<b>E</b>	637,14	15,68

**COMPLEMENTO DE DESTINO**

NIVEL	MES	AÑO (14 MENSUALIDADES)
<b>Director General</b>	1.337,30	18.722,20
<b>30</b>	1.125,35	15.754,90
<b>29</b>	1.009,38	14.131,32
<b>28</b>	966,96	13.537,44
<b>27</b>	924,48	12.942,72
<b>26</b>	811,08	11.355,12
<b>25</b>	719,60	10.074,40
<b>24</b>	677,15	9.480,10
<b>23</b>	634,75	8.886,50
<b>22</b>	592,27	8.291,78
<b>21</b>	549,88	7.698,32
<b>20</b>	510,79	7.151,06
<b>19</b>	484,72	6.786,08
<b>18</b>	458,64	6.420,96
<b>17</b>	432,54	6.055,56
<b>16</b>	406,52	5.691,28
<b>15</b>	380,39	5.325,46
<b>14</b>	354,35	4.960,90

COMPLEMENTO ESPECÍFICO			
C.D.	ID C.E.	MES	AÑO (14 PERIODOALIDADES)
14	CE_14_1	575,06 €	8.050,84 €
14	CE_14_2	690,07 €	9.660,98 €
14	CE_14_3	766,74 €	10.734,36 €
15	CE_15_1	580,11 €	8.121,54 €
15	CE_15_2	696,13 €	9.745,82 €
15	CE_15_3	773,47 €	10.828,58 €
16	CE_16_1	585,16 €	8.192,24 €
16	CE_16_2	702,19 €	9.830,66 €
16	CE_16_3	780,21 €	10.922,94 €
17	CE_17_1	652,42 €	9.133,88 €
17	CE_17_2	782,90 €	10.960,60 €
17	CE_17_3	869,89 €	12.178,46 €
18	CE_18_1	719,68 €	10.075,52 €
18	CE_18_2	863,61 €	12.090,54 €
18	CE_18_3	959,58 €	13.434,12 €
20	CE_20_1	806,97 €	11.297,58 €
20	CE_20_2	1.024,25 €	14.339,50 €
20	CE_20_3	1.075,97 €	15.063,58 €
20	CE_20_4	1.126,68 €	15.773,52 €
20	CE_20_5	1.177,89 €	16.490,46 €
21	CE_21_1	1.055,18 €	14.772,52 €
21	CE_21_2	1.271,58 €	17.802,12 €
21	CE_21_3	1.406,90 €	19.696,60 €
22	CE_22_1	1.493,05 €	20.902,70 €
22	CE_22_2	1.687,22 €	23.621,08 €
22	CE_22_3	1.737,85 €	24.329,90 €
24	CE_24_1	1.769,03 €	24.766,42 €
24	CE_24_2	1.800,21 €	25.202,94 €
24	CE_24_3	1.862,58 €	26.076,12 €
25	CE_25_1	1.897,47 €	26.564,58 €
25	CE_25_2	2.067,67 €	28.947,38 €
25	CE_25_3	2.253,47 €	31.548,58 €
26	CE_26_1	2.025,91 €	28.362,74 €
26	CE_26_2	2.335,14 €	32.691,96 €
26	CE_26_3	2.644,37 €	37.021,18 €
27	CE_27_1	2.687,60 €	37.626,40 €
27	CE_27_2	2.730,83 €	38.231,62 €
27	CE_27_3	2.817,29 €	39.442,06 €
28	CE_28_1	2.909,11 €	40.727,54 €
28	CE_28_2	3.000,94 €	42.013,16 €
28	CE_28_3	3.184,61 €	44.584,54 €
29	CE_29_1	3.774,65 €	52.845,10 €
29	CE_29_2	4.069,67 €	56.975,38 €
29	CE_29_3	4.364,71 €	61.105,94 €
30	CE_30_1	2.452,00 €	34.328,00 €
30	CE_30_2	4.509,78 €	63.136,92 €
30	CE_30_3	4.654,88 €	65.168,32 €