

Tema 7

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas: su régimen jurídico. El IV Convenio Único para el personal laboral al servicio de la Administración General del Estado: ámbito de aplicación y sistema de clasificación.

ÍNDICE

1.	El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas: su régimen jurídico.	3
2.	El IV Convenio Colectivo	5
2.1.	Ámbito de aplicación	5
2.2.	Personal excluido.....	6
2.3.	Vigencia y denuncia del convenio.	7
2.4.	Compensación y sustitución.....	7
2.5.	Clasificación profesional	8
2.6.	Grupos profesionales.	8
2.7.	Familias profesionales.	9
2.8.	Especialidades.	9
2.9.	Modificación de la clasificación profesional de determinados colectivos de personal. 11	
2.10.	Órganos de seguimiento y aplicación del Convenio	12

1. El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas: su régimen jurídico.

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 (en adelante TREBEP), tiene por objeto – entre otros – determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas (artículo 1.2 TREBEP). Además, se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral (artículo 2.1 TREBEP).

Según el **artículo 7 del TREBEP**, 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.



No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

Más concretamente, el **artículo 11 del TREBEP** define al **personal laboral** como 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.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los **criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral**, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.

Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Se reconoce el derecho a la promoción profesional del personal laboral, si bien se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos (artículo 19 TREBEP).

En cuanto al régimen retributivo, el **artículo 27 del TREBEP** establece que las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el **artículo 21 del TREBEP** (las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos)

Por su parte, el **artículo 32 del TREBEP** dice que la negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este capítulo que expresamente les son de aplicación.

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. En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.



Mediante la **Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo**, se registra y publica el **IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.**

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, **en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo (artículo 47 bis TREBEP).**

Para el régimen de **jornada de trabajo, permisos y vacaciones** del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente (artículo 51 TREBEP).

Los **sistemas selectivos** de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos (**artículo 61.7 TREBEP**).

El personal laboral se **clasificará** de conformidad con la legislación laboral (**artículo 77 TREBEP**), lo cual veremos en la segunda parte del tema.

La **provisión de puestos y movilidad** del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera (**artículo 83 TREBEP**).

En **materia de situaciones**, el personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación. Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores (**artículo 92 TREBEP**).

El **régimen disciplinario** del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el **Título VII del TREBEP**, por la legislación laboral.

2. El IV Convenio Colectivo

A continuación se estudiarán el ámbito de aplicación y el sistema de clasificación previsto en el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado¹

2.1. Ámbito de aplicación



El presente Convenio colectivo será de aplicación al personal laboral de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos.

No obstante lo establecido en el apartado anterior, se incluye asimismo en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo al personal laboral que preste servicios en:

- a) La **Administración de Justicia no transferida**.
- b) La **Administración de la Seguridad Social**, incluido, en el caso del Instituto de Gestión Sanitaria (INGESA), al personal laboral que presta servicios en las dependencias de los Servicios Centrales y de las Direcciones Territoriales y/o Provinciales de la entidad y

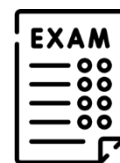
¹ Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

percibe sus retribuciones con cargo a los créditos presupuestarios asignados a dichos centros para esta finalidad.

- c) El **Consejo de Seguridad Nuclear**.
- d) La **Agencia Española de Protección de Datos**.
- e) El **Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía**.
- f) **Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo**.

La inclusión en el ámbito de aplicación de nuevo personal que se produzca con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio exigirá que la mayoría del colectivo afectado manifieste su conformidad a la integración, individualmente o a través de los representantes legítimos en su ámbito. La propuesta se tratará en la Subcomisión Paritaria correspondiente y se elevará a la Comisión Paritaria para su aprobación, previo informe favorable de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, así como de la Dirección General de la Función Pública.

2.2. Personal excluido.



Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- a) El personal laboral que presta **servicios en el exterior**.
- b) El personal incluido en el ámbito de aplicación de otros **Convenios colectivos de la Administración General del Estado**.
- c) El personal de **alta dirección** contemplado en el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- d) El personal cuya **relación de servicios se derive** de un contrato regulado por la normativa de **contratación administrativa** o aquél incluido en los instrumentos excluidos por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- e) Los y las **profesionales cuya relación con la Administración del Estado se derive** de una **minuta o presupuesto** para la realización de una obra o servicio concreto.
- f) El **personal cuya relación se haya formalizado** o se formalice expresamente fuera de **Convenio**. Estas contrataciones se realizarán de forma excepcional, e informando a la Comisión Paritaria, en aquellos ámbitos en los que exista personal laboral del ámbito del Convenio que realice idénticas funciones.
- g) El personal laboral que preste sus servicios en las entidades del sector público **no citadas expresamente en el artículo 1**.

- h) El **profesorado de religión** contemplado en el Convenio entre la Santa Sede y el Estado Español, la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, la Federación de Comunidades Israelitas de España, la Comisión Islámica de España y, en su caso, a las que en un futuro puedan suscribirse con otras confesiones religiosas.

2.3. Vigencia y denuncia del convenio.

El presente Convenio **entró en vigor el 18 de mayo de 2019**, con las excepciones que en el mismo se establezcan.

Sus efectos económicos **regirán desde el día 1 de enero de 2019** sin perjuicio de lo establecido en cada caso en el articulado de este Convenio.

La vigencia del Convenio **se extiende hasta el 31 de diciembre de 2021**, pudiendo ser denunciado por cualquiera de las partes, dentro de los dos meses inmediatos anteriores a la terminación de su vigencia. En el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se constituirá la correspondiente Comisión Negociadora.



De no efectuarse denuncia expresa, el Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales. Denunciado este convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro que lo sustituya, se mantendrá la vigencia de la totalidad de su contenido.

2.4. Compensación y sustitución.

El presente Convenio colectivo forma un todo **orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.**

Si todo el articulado fuese anulado por la jurisdicción social las partes procederán a negociar un nuevo convenio colectivo. Hasta la vigencia del nuevo convenio colectivo se aplicará el anterior. Cuando la anulación fuese parcial se negociará la parte anulada manteniéndose vigente el resto del Convenio colectivo.

Las condiciones de toda índole pactadas en el presente Convenio colectivo compensan y sustituyen a todas las existentes en el III Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

2.5. Clasificación profesional



El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, familias profesionales y/o especialidades y se establece en relación con el Sistema Educativo y con el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación necesarios para ejercer las funciones propias de los distintos niveles de la prestación del servicio público, ordenar igualmente la movilidad del personal laboral y favorecer su promoción.

A los efectos de esta clasificación profesional, el **contenido de la prestación laboral** es el conjunto de tareas, funciones y actividades propias de un puesto y que constituyen las obligaciones concretas con las que debe cumplir el trabajador o trabajadora que lo desempeña.

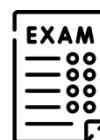
El **grupo profesional** agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

Las **familias profesionales** agrupan el conjunto de titulaciones, cualificaciones, profesiones, oficios y ocupaciones atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional.

La **especialidad** determina el contenido concreto de la prestación laboral y establece el perfil profesional de cada puesto, agrupando los contenidos, las competencias profesionales y las especificaciones técnicas que responden a un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción.

La **clasificación profesional** del personal laboral del ámbito de aplicación del presente Convenio solo podrá modificarse a través de los procedimientos previstos en el mismo.

2.6. Grupos profesionales.



Se establecen los siguientes grupos profesionales de acuerdo con la titulación exigida para el ingreso en los mismos:

- a) **Grupo profesional M3:** Título clasificado en el Nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.

- b) **Grupo profesional M2:** Título clasificado en el Nivel 2 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
- c) **Grupo profesional M1:** Título clasificado en el Nivel 1 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior o equivalentes.
- d) **Grupo profesional E2:** Título de Bachiller o Técnico o equivalentes.
- e) **Grupo profesional E1:** Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o Título Profesional Básico o equivalentes.
- f) **Grupo profesional E0:** Sin titulación prevista en el sistema educativo.

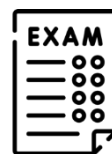
Se entenderá por titulaciones equivalentes las acordadas por la autoridad competente en materia de Educación.

Cuando el contenido de la prestación laboral de un puesto sea altamente cualificado y se requiera el título de Doctor para el desempeño del mismo, figurará así en la correspondiente convocatoria y será en ese momento cuando se adecúen las características retributivas del puesto previa aprobación por la Comisión Paritaria.

Esta clasificación no será de aplicación al personal relacionado en los anexos II y IV, que se regirán por sus previsiones específicas fijadas en los propios Anexos.

2.7. Familias profesionales.

Las **familias profesionales** serán las definidas como tal por la autoridad competente dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. A tal efecto la Administración determinará las familias profesionales que sean coincidentes con sus necesidades organizativas.



2.8. Especialidades.

Todos los puestos de trabajo tendrán asignada una especialidad. A los efectos de movilidad mediante concurso abierto y permanente, la especialidad reconocida al trabajador tras el encuadramiento previsto en el presente Convenio, se entenderá acreditada de cara a la cobertura de aquellos puestos de trabajo que tengan asignada dicha especialidad, salvo que para el desempeño de esos puestos sea exigible titulación o formación habilitante.

Para los Grupos M3 y M2 la especialidad determinará la titulación o titulaciones universitarias exigidas para el ingreso.

Para el Grupo M1:

- a) En aquellos puestos de trabajo en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con una titulación específica de Formación Profesional de Grado Superior, la especialidad determinará la titulación o titulaciones exigidas para el ingreso.
- b) En aquellos puestos de trabajo en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con una cualificación profesional del Nivel 3 del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales no incluida en ningún título de Formación Profesional de Grado Superior, la especialidad determinará dicha cualificación profesional.

Para el grupo E2:

- a) En aquellos puestos de trabajo en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con una titulación específica de Formación Profesional de Grado Medio, la especialidad determinará la titulación o titulaciones exigidas para el ingreso.
- b) En aquellos puestos de trabajo en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con una cualificación profesional del Nivel 2 del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales no incluida en ningún título de Formación Profesional de Grado Medio, la especialidad determinará dicha cualificación profesional.
- c) Para el resto de puestos del grupo E2, la creación de la especialidad se llevará a cabo por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, previa aprobación por la Comisión Paritaria.

Para el grupo E1:

- a) En aquellos puestos de trabajo en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con una titulación específica de Formación Profesional de Grado Básico, la especialidad determinará la titulación o titulaciones exigidas para el ingreso.
- b) En aquellos puestos de trabajo en los que el contenido de la prestación laboral se corresponda con una cualificación profesional del Nivel 1 del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales no incluida en ningún título de Formación Profesional de Grado Básico, la especialidad determinará dicha cualificación profesional.

- c) Para el resto de puestos del grupo E1, la creación de la especialidad se llevará a cabo por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, previa aprobación por la Comisión Paritaria.

Para el Grupo E0:

- a) En aquellos puestos de trabajo en los que la especialidad coincida con una o más unidades de competencia que formen parte de cualificaciones profesionales de Nivel 1, la especialidad determinará dicha unidad de competencia.
- b) Para el resto de puestos del grupo E0, la creación de la especialidad se llevará a cabo por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones, previa aprobación por la Comisión Paritaria.

En aquellos puestos de trabajo en los que el contenido de la prestación laboral no se corresponda con ninguna titulación oficial pero éste requiera de una formación específica, hasta que se implemente o desarrolle dicha titulación y, en su caso, con carácter transitorio durante los cinco años inmediatamente siguientes al de la implantación efectiva de dicha titulación, la Comisión Paritaria, a propuesta del Departamento u Organismo del que dependan dichos puestos, podrá determinar la titulación del mismo nivel que, por su afinidad o similitud, se habrá de exigir para su desempeño.

2.9. Modificación de la clasificación profesional de determinados colectivos de personal.

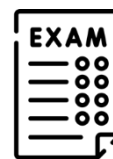


La modificación de la clasificación profesional de determinados colectivos de personal sólo se podrá llevar a efecto cuando, como consecuencia de un cambio en el contenido de la prestación laboral que se requiere a ese colectivo, se entienda que se han modificado, a su vez, las aptitudes profesionales y/o las titulaciones necesarias para su desempeño y, por tanto las factores en virtud de los cuales se acordó, en su momento, el encuadramiento en un determinado grupo profesional de ese colectivo.

Dicha modificación sólo podrá ser aprobada por la Comisión Negociadora del Convenio, a propuesta de la correspondiente Subcomisión Paritaria correspondiente a la que pertenezca ese colectivo y previo informe favorable de la Comisión Paritaria.

2.10. Órganos de seguimiento y aplicación del Convenio

Se establecen en el presente convenio colectivo una **Comisión Negociadora** y una **Comisión Paritaria**.



- La **Comisión Negociadora** es el órgano encargado de la negociación en el marco del Convenio único.
- La **Comisión Paritaria** es el órgano máximo de interpretación, vigilancia, seguimiento, estudio y aplicación de lo pactado en el presente Convenio colectivo durante su vigencia. Estará compuesta por representantes de las partes firmantes del convenio.

La Comisión Negociadora estará compuesta por **treinta miembros con voz y voto, que** ostentarán la condición de personal al servicio de las Administraciones Públicas.

De ellos, quince representarán a la Administración y quince al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. La representación del personal laboral se designará por las organizaciones sindicales

Cada **Organización Sindical integrante de la Comisión Negociadora podrá designar asesores o asesoras, con voz pero sin voto, hasta un número equivalente al 80% de su representatividad.** Asimismo, la Administración podrá designar un número de personas asesoras equivalente al total de las designadas por las Organizaciones Sindicales.

Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación de este Convenio se constituirá la Comisión Paritaria.

Esta Comisión estará compuesta **por quince personas en representación de cada una de las partes.** Quienes representen a la parte social tendrán la condición de personal al servicio de la Administración General del Estado, y se designarán por las organizaciones sindicales firmantes en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales a representantes del personal laboral en el ámbito del Convenio, garantizándose a las mismas, en todo caso, una persona representante.

Cada Organización Sindical integrante de la Comisión **Paritaria podrá designar asesores o asesoras, con voz pero sin voto, hasta un número equivalente al 80% de su representatividad.** Asimismo, la Administración podrá designar un número de personas asesoras equivalente al total de las designadas por las Organizaciones Sindicales.