



USO INFORMA 27-2020

Edificio Organizaciones Sindicales - Campus Universitario - 06071 - BADAJOZ ## Facultad de Ciencias del Deporte - Campus Universitario - 10071 - CÁCERES
usouex@unex.es - Extensión 86922 y 51155 - www.uso-uex.es

INFORMACIÓN DE INTERÉS PARA EL PAS LABORAL

Foro de la reunión/negociación

COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO COLECTIVO

Lugar de la reunión/negociación

Videoconferencia a celebrar hoy, 4 de junio de 2020

Breve resumen de lo acontecido en la reunión/negociación:

Ayer fue convocado el Comité de Empresa para celebrar en la mañana de hoy, 4 de junio, una reunión de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo para el PAS Laboral de la UEx.

Esperamos que, esta vez sí, sea la definitiva y se pueda plasmar un preacuerdo de Convenio Colectivo. Recordad que la semana anterior (el 26 de mayo) cuando creíamos que íbamos a firmar el preacuerdo con la Gerencia, salieron los sindicatos CSIF (fdo. por Enrique Requejo), UGT (fdo. por Felipe Martín) y CCOO (fdo. por Pablo Fernández) con un escrito (la tarde anterior a la celebración del pleno del Comité) en el que solicitaban al Gerente y después al Rector una serie de controversias, resultando de ello la petición de la UEx al gabinete jurídico de un informe sobre las cuestiones. Informe que os adjuntamos para vuestro conocimiento. No hay nada mejor que leer y volver a leer, para que se nos quede marcada en nuestra cabeza la forma de actuar de estos tres sindicatos (porque a alguno/a ya se le había olvidado, y, ahora, al parecer, son mansos corderitos).

Como se dice, incluso desde la propia Universidad, no es de recibo que, a estas alturas, vengan a poner palos en las ruedas, palos que no han tenido la osadía de meter en otras negociaciones de Convenios.

Informaros que, como de costumbre, si la reunión va como debiera, por parte del Comité de Empresa se informará de la forma de proceder respecto a las Asambleas informativas, así como para celebrar el referéndum virtual.

Por todo ello, os solicitamos vuestra atención en estos días que pueden ser de cierto ajeteo.

Seguiremos manteniéndote informando.

Sección Sindical de **USO**
Universidad de Extremadura

POR UNA UEx SIN DISCRIMINACIÓN
POR UNA UEx TRANSPARENTE

De: Sr. Director del Gabinete Jurídico y del Servicio de Inspección.
A: Sr. Gerente.

Por parte del Sr. Gerente se solicita informe sobre la cuestión de la legalidad del art. 18 del borrador de Convenio, y de la creación de nuevos subgrupos laborales con el fin de proporcionar la promoción interna. Creación de categorías dentro de la RPT del PAS Laboral correspondiente a Grupos y Escalas existentes en el régimen funcionarial. Mesa Negociadora.

ANTECEDENTES

Para la emisión del presente informe se nos facilita copia del borrador de Convenio y escrito de parte sindical al respecto.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

1) En relación a la primera cuestión, el párrafo 1 del art. 18 no plantea problemas, no ocurre lo mismo con los párrafos 2 y 3.

Reza el párrafo 2: *“La Universidad podrá elaborar planes de empleo que, tras ser tratados en el seno del Comité de Empresa serán negociados en la Mesa Negociadora de la Universidad, contendrán las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios existentes, mediante la aplicación de lo dispuesto en este Convenio y en la normativa aplicable a los empleados públicos, tanto estatal como autonómica, determinando las **previsiones y medidas a adoptar sobre movilidad y reasignación de puestos de trabajo, de forma que no se produzcan extinciones de contratos de personal fijo de plantilla**, con los objetivos de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de la Universidad e incrementando las oportunidades de promoción de los empleados públicos”.*

Parece inducir a error la dicción literal del artículo, toda vez que la extinción contractual se producirá siempre que se den las circunstancias previstas en la legislación laboral, en especial el artículo 49 del ET que enumera las causas de extinción de la relación laboral.

Es decir, la Administración está sujeta a las exigencias y condicionamientos de la legislación laboral sin que exista excepción alguna en la vigencia de las causas de extinción recogidas en el artículo 49 ET, como el mutuo acuerdo de las partes; las causas válidamente consignadas en el contrato, salvo que constituyan abuso de derecho manifiesto por parte de la Administración Pública; expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato; dimisión del trabajador; muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta

del trabajador; jubilación del trabajador; extinción de la personalidad jurídica del contratante; fuerza mayor que imposibilite la prestación de trabajo; despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que haya sido autorizado; voluntad del trabajador fundamentada en el incumplimiento contractual del empresario; despido disciplinario y despido fundado en causas objetivas legalmente procedentes.

De modo que una vez extinto el contrato por causa legal, podrá amortizarse, o, como parece deducirse al abordar la movilidad, de tratarse de vacantes de necesaria provisión, dotadas presupuestariamente, que se generen como consecuencia de la baja de los efectivos que son objeto de clasificación en el Convenio, deberían ser provistas, salvo excepciones (traslado forzoso, violencia de género...) a través del procedimiento ordinario del concurso abierto y permanente, de acuerdo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Pero en cualquier caso se producirá, al concurrir los supuestos legales, una extinción contractual, de carácter laboral.

2) Sienta el párrafo 3.: *“En el marco de los planes de ordenación de recursos humanos, podrán convocarse procesos de promoción interna a cuerpos o escalas funcionariales que prevean la participación del personal laboral de administración y servicios fijo de la Universidad y viceversa”.*

Téngase en cuenta la incomunicabilidad de estos distintos regímenes jurídicos (funcionarial y laboral), así como la excepcionalidad de la contratación laboral, y la predisposición legal a que las plazas laborales se conviertan en funcionariales, y que precisamente a dado lugar a normas de rango legal que habilitan el paso del personal laboral a funcionarial, véase la Disposición Transitoria Segunda del Estatuto Básico del Empleado Público, incluida tanto en la versión inicial de la Ley 7/2007 como en el Real Decreto Legislativo 5/2015 que la deroga, o la Disposición transitoria 15ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

La Disposición transitoria segunda del EBEP. Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario dice:

“El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere desempeñando funciones de personal funcionario, o pasare a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolos.

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”.

La DT 2ª, sin citar explícitamente el término “funcionarización”, incorpora con carácter básico las posibles actuaciones hacia el personal laboral fijo que desarrolla funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

El legislador ha previsto las expectativas de promoción interna del personal laboral mediante la previsión de la DT 2ª, segundo párrafo, y a su vez ha optado que sea una promoción por funcionarización del personal laboral fijo a la entrada en vigor del Estatuto (13 de mayo de 2007).

Sentado lo anterior, es cierto que la **Ley 13/2015**, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, ha abierto la puerta de la excepcionalidad al indicar que “En el marco de los planes de ordenación del empleo público, podrán convocarse procesos de promoción interna a cuerpos o escalas funcionariales que prevean la participación de personal laboral fijo de la Administración de la Comunidad Autónoma y viceversa”.

Por lo tanto, dentro del marco establecido en los planes de ordenación, potestativamente podrían llevarse a efecto esos procesos de promoción, teniendo en cuenta lo expuesto en el apartado siguiente.

3) Íntimamente ligado con lo anterior, y que paso a dilucidar, es la creación de nuevos subgrupos o categorías dentro de la RPT del PAS Laboral, y su análisis, si además coinciden estas categorías con las correspondiente a Grupos y Escalas existentes en el régimen funcional.

Se puede avanzar que las normas legales, entre ellas el EBEP, pretenden acabar con la irregularidad y su adecuación a la legalidad, en cuanto a los contratos de personal laboral, y máxime impedir que se realicen idénticas funciones en diferentes categorías y cuerpos de personal funcionario y laboral. Históricamente se produjo en la Administración Pública un progresivo proceso de laboralización de funciones, por diversas causas, que no procede ahora analizar, avanzando en un sentido contrario a las previsiones legales y constitucionales. El legislativo, teniendo en cuenta este grave problema e irregularidad, ha impuesto medidas tendentes a cumplir con la excepcionalidad de la contratación laboral y la posibilidad de que el personal laboral fijo se vaya integrando en los cuerpos y escalas funcionariales.

Ya la Sentencia del **Tribunal Constitucional** 99/87 que enjuició la Ley 30/1984, de Medidas para la reforma de la función pública, se decantó por un modelo preferente funcional y consideró el régimen laboral como complementario para la dotación de empleados públicos. En la misma se estableció que la vigente Constitución ha optado explícitamente (arts. 103.3 y 149.1.18 CE), por un modelo estatutario de la función pública, y no un modelo laboral, y tal diferencia aparece expresamente recogida en el propio texto constitucional, como deriva de la propia dicción de sus artículos 35.2 y 103.3.

Con ello se abrió el paso a que el legislador precisase los puestos que a título de excepción podían atenderse con trabajadores, debiendo estarse a la barrera alzada por el art.9.2 EBEP «En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Públicas se establezca».

Ratifica esta posición la Sentencia del **Tribunal Supremo** de 13 de mayo de 2009 (rec. 562/2005) la cual concluyó que: «la regla general es el estatuto funcional y lo excepcional el régimen laboral; y esto hace que hayan de interpretarse restrictivamente las excepciones que en dicho precepto se enumeran.»

STS, Sec. 7ª, 14/6/2011, RC 94/2010, con carácter general, los puestos de trabajo de las Administraciones públicas, serán desempeñados por funcionarios públicos. No obstante esta regla general, se contiene una excepción al desempeño de puestos por funcionarios admitiendo que puedan desempeñarse por personal laboral los puestos que expresamente se recogen en el mismo, entre los que se encuentran los puestos de las áreas de servicios sociales y protección de menores. Sin embargo, se exige una justificación para la excepción, precisamente esa falta de justificación y motivación en la configuración de las plazas como laborales, es lo que impide determinar si se encuentran realmente dentro de los supuestos en los que el legislador ha permitido a la Administración exceptuar su cobertura con funcionarios.

La propia exposición de motivos del EBEP indica que toma como punto de partida el **"principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcionarial"**, no obstante, reconoce la posibilidad de contratación de personal laboral para determinadas tareas. El EBEP, permite a cada Administración, Estatal o Autonómica, gestionar sus recursos personales y adaptarlos a sus necesidades específicas, que deriva del propio artículo 6 que dispone que *"en desarrollo de este Estatuto, las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las Leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas"*.

Considera como personal laboral el EBEP *"el 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"*, y el **Estatuto delega expresamente en las leyes de Función Pública que lo desarrollen, el establecimiento de los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral**, respetando siempre, eso sí, la reserva a funcionarios establecida en el artículo 9.2. que reserva a los funcionarios "en todo caso" el ejercicio de las funciones que impliquen participación no solo directa, sino también indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales.

Con carácter previo, y dada la especialidad universitaria, he de indicar que la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, prevé que las Universidades podrán crear escalas de **personal funcionario** propio de acuerdo con los grupos de titulación exigidos de conformidad con la legislación general de la función pública.

Y los Estatutos UEx (art. 201):

"4. Las categorías profesionales y, en su caso, las especialidades del personal laboral de administración y servicios, así como los grupos económicos en que estén incluidas, serán las establecidas en el correspondiente convenio colectivo".

Por tanto, y dada la remisión del EBEP, **debe observarse la Ley 13/2015**, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, **dentro de cuyo ámbito de aplicación se encuentra la UEx**.

La legislación reguladora de la Función Pública extremeña indica que el ejercicio de las funciones, incluidas las directivas, que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales corresponden en exclusiva al personal funcionario.

Concreta el art. 14:

"1. El ejercicio de las funciones, incluidas las directivas, que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales corresponden en exclusiva al personal funcionario.

2. Son funciones que implican la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales las siguientes:

a) La instrucción o la elaboración de propuestas de resolución en procedimientos administrativos.

b) El ejercicio de funciones de autoridad, las actividades de inspección, vigilancia, control del cumplimiento de normas o resoluciones administrativas y sanción, el otorgamiento de licencias y la emanación de órdenes de policía.

c) El control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria.

d) La contabilidad.

e) Las de tesorería.

f) La fe pública.

g) La recaudación.

h) La inscripción, anotación, cancelación y demás actos de administración de registros públicos.

i) El asesoramiento legal preceptivo, así como la representación y defensa en juicio de la Administración.

j) Aquellas expresamente establecidas como tales en las leyes.

A los efectos de lo previsto en el presente apartado y salvo supuestos excepcionales, se considerará que las funciones instrumentales o de apoyo no participan en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales.

3. Las Administraciones Públicas de Extremadura podrán incluir en la relación de puestos de trabajo reservados al personal funcionario puestos de trabajo que tengan asignadas funciones distintas de las citadas en el apartado 2.”

También señala que el personal laboral puede desempeñar las funciones no reservadas al personal funcionario, para luego matizar que “Siempre que no impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales, en la Administración de la Junta de Extremadura y en sus Organismos y Entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes que se rijan íntegramente por el Derecho Administrativo, el personal laboral podrá desempeñar los siguientes empleos: a) Los empleos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo. b) Los empleos cuyas actividades sean propias de oficios, así como los que conlleven tareas de vigilancia, recepción, información, custodia, porteo, reproducción de documentos, conducción de vehículos y otros análogos. c) Los empleos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos, instalaciones o vías públicas. d) Los empleos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan cuerpos de personal funcionario cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño. e) Los empleos correspondientes a áreas de actividad de servicios sociales o asistenciales”.

Avda. de Elvas, s/n.
06006 - BADAJOZ
Tfno: 924 – 289319
E-mail: gabinetejuridico@unex.es

En síntesis, tanto la Constitución Española, como la legislación estatal y autonómica, y la Jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional, parten del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en España es el funcionarial. La legislación estatal delega en la legislación autonómica el establecimiento de los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, solo puede realizarse contratación de personal laboral para desarrollar funciones no reservadas a funcionarios, y en ningún caso puede suponer la participación ni directa, ni siquiera indirecta del ejercicio de potestades públicas. Lo cual implica, que si existen escalas, cuerpos, grupos, subgrupos de clasificación funcionarial que desempeñan unas funciones, tienen atribuidas unas competencias o presentan unas características propias, no puede llevarse a cabo la creación de una categoría o grupo profesional coincidente con el funcionarial.

4) Por último, manifestar que RESOLUCIÓN de 17 de julio de 2008, del Rector, por la que se publica el Acuerdo suscrito entre la Universidad de Extremadura y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CCOO), Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE-UGT) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), sobre articulación de la negociación colectiva en el ámbito de la UEx establece que *“En el ámbito de la Universidad de Extremadura, y en la Mesa Negociadora constituida en su seno, serán objeto de negociación las materias siguientes:*

c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, cuando corresponda su concreción a la autonomía universitaria”.

Es cuanto acontece informar, no obstante VD resolverá como mejor estime procedente.

El Director del Gabinete Jurídico e Inspección

Ramón José González López