

# Persevera

AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

---

BLOQUE IV · GESTIÓN DE PERSONAL

Tema 8

## El personal laboral

---

Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado

INGRESO LIBRE · EDICIÓN 2026

[perseveraoposiciones.com](http://perseveraoposiciones.com)

## AL ALCANCE DE QUIEN ESTUDIA

Estudiar una oposición ya cuesta bastante. Dinero, tiempo, esfuerzo. Lo que se ofrece habitualmente añade fricción: temarios caros y no redistribuibles, academias con horarios fijos y mensualidades que no todos pueden pagar.

Persevera publica los temarios enteros, en abierto. Lees, copias, imprimes y compartes con quien quieras.

Esta es la primera entrega. Los siguientes cuerpos los decidiremos contigo: nos cuentas qué oposición te interesa.

El temario es un producto vivo: hay erratas, hay matices que pueden afinarse, hay decisiones de redacción que pueden discutirse. Si encuentras algo que pueda mejorar, escríbenos. Lo leemos todo y publicamos las correcciones.

## ÍNDICE

---

<b>Epígrafe 1 — El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas</b>	<b>4</b>
1. Concepto y clases del personal laboral	4
2. Régimen jurídico aplicable: la jerarquía de fuentes	6
3. Los puestos que puede desempeñar el personal laboral en la AGE	8
4. Diferencias esenciales entre personal laboral y personal funcionario	12
<b>Epígrafe 2 — Selección</b>	<b>14</b>
1. Principios rectores de la selección del personal laboral	14
2. Órganos de selección	17
3. Selección del personal laboral fijo: el proceso del RD 364/1995	20
4. Selección del personal laboral no permanente	23
5. Control de la temporalidad: la disposición adicional decimoséptima TRE-BEP	25
<b>Epígrafe 3 — Derechos, deberes e incompatibilidades</b>	<b>29</b>
1. Derechos del personal laboral	29
2. Deberes del personal laboral	32
3. Incompatibilidades: la Ley 53/1984	35
<b>Epígrafe 4 — El IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado: ámbito de aplicación y sistema de clasificación</b>	<b>39</b>
1. Estructura general del Convenio	39
2. Ámbito de aplicación: arts. 1 y 2	40
3. Vigencia y compensación: arts. 3 y 4	44
4. Órganos de seguimiento y aplicación: el Título IV	46
5. Sistema de clasificación profesional: el Título III	60

## TEMA 8

# Epígrafe 1 — El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas

## 1. Concepto y clases del personal laboral

El Texto Refundido del **Estatuto Básico del Empleado Público** (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre — TREBEP) define al personal laboral como una de las cuatro clases de empleado público del art. 8 (junto al funcionario de carrera, al funcionario interino y al personal eventual). El régimen jurídico singular de esta figura —a caballo entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Administrativo— se construye sobre el art. 11 TREBEP, que delimita la definición, remite a las leyes de Función Pública la determinación de los puestos que puede desempeñar y fija los principios rectores de su selección.

### Artículo 11 TREBEP · Personal laboral

1. Es personal laboral 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. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.
2. 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.
3. 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 registrá igualmente por el prin-

cipio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

El apartado 1 fija **tres elementos definitorios** que separan al personal laboral del resto de empleados públicos: vínculo contractual (no acto administrativo de nombramiento), forma escrita obligatoria y retribución por la Administración. El precepto distingue además **tres modalidades** según la duración del contrato —fijo, por tiempo indefinido y temporal—. La terminología es decisiva: el TREBEP separa con nitidez al «fijo» del «indefinido», y la jurisprudencia social ha desarrollado a partir de esta distinción la figura del **indefinido no fijo**, categoría intermedia ideada para evitar que la irregularidad en la contratación temporal se convierta automáticamente en condición de fijo, que solo se obtiene tras la superación de un proceso selectivo reglado.

Modalidad	Característica esencial	Régimen de extinción
Fijo	Superación de proceso selectivo reglado + período de prueba favorable	Causas tasadas del Derecho laboral
Indefinido no fijo	Figura jurisprudencial. Relación estable nacida de irregularidades en la contratación, sin proceso selectivo reglado	Cobertura reglamentaria de la plaza por proceso selectivo
Temporal	Duración determinada. Rige además el principio de celeridad (art. 11.3)	Cumplimiento del plazo o desaparición de la causa

### MATIZ

El **indefinido no fijo** no equivale al **fijo**. Ambos son contratos de duración no determinada, pero el indefinido no fijo se extingue cuando la plaza es cubierta reglamentariamente por proceso selectivo, mientras que el fijo solo se extingue por las causas tasadas del Derecho laboral. La equivalencia entre uno y otro a efectos de carrera profesional o estabilidad estatutaria es jurídicamente inexacta.

El apartado 2 contiene una **remisión doble** que vertebra todo el régimen del personal laboral en las Administraciones públicas: de un lado, devuelve a las leyes de Función Pública la fijación de los criterios para determinar qué puestos pueden cubrirse con personal laboral; de otro, impone un **límite material indisponible** —el del art. 9.2 TREBEP, que se examina en el § 3 de este epígrafe—. El apartado 3, introducido por el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, y confirmado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, somete la selección del personal laboral a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad —comunes a todo el empleo público— y añade para el personal laboral temporal el principio de **celeridad**, justificado en razones expresamente acreditadas de necesidad y urgencia.

## 2. Régimen jurídico aplicable: la jerarquía de fuentes

La singularidad del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas reside en que su relación jurídica se rige simultáneamente por dos bloques normativos: el Derecho del Trabajo —con el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre — ET) y el convenio colectivo como pilares— y el Derecho Administrativo —a través de los preceptos del TREBEP que expresamente le sean aplicables—. El art. 7 TREBEP articula este doble vínculo y fija la prelación entre las fuentes.

### Artículo 7 TREBEP · Normativa aplicable al personal laboral

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, de lactancia y parental, 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.

El precepto consta de **dos párrafos no numerados** que conviene leer en orden cronológico. El **párrafo primero** es la regla general desde la promulgación del EBEP en 2007: la legislación laboral y las normas convencionales aplicables son la fuente principal del régimen jurídico del personal laboral; el TREBEP solo se aplica «en lo que así dispongan sus preceptos», de forma **selectiva** y no global. El **párrafo segundo** es la excepción introducida por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación —y cuya redacción vigente procede del **Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio**, art. segundo Uno, que la mantiene literalmente para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores—. La excepción opera con efecto pleno: en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica, lactancia y parental, el personal laboral de las Administraciones públicas **no aplica el ET** sino el TREBEP, unificándose el régimen de conciliación con el del personal funcionario al margen de la naturaleza del vínculo.

De este artículo se desprende un **mapa de fuentes** con regla general y regla específica, aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas:

Materia	Norma aplicable
<b>Regla general</b> (art. 7, párrafo primero TREBEP)	Legislación laboral –ET y normas de desarrollo– y convenio colectivo aplicable, complementados por los preceptos del TREBEP que «así lo dispongan». La aplicación del TREBEP es <b>selectiva</b> , no global.
<b>Regla específica</b> (art. 7, párrafo segundo TREBEP)	Permisos de nacimiento, adopción, progenitor diferente de la madre biológica, lactancia y parental: se rigen <b>íntegramente por el TREBEP</b> , con desplazamiento expreso de las suspensiones del contrato previstas por el ET para los mismos supuestos de hecho.
<b>Convenio colectivo aplicable</b>	En la AGE, el IV Convenio Único para el personal laboral (BOE de 17 de mayo de 2019); concreta retribuciones, jornada, clasificación profesional y régimen interno dentro del marco del TREBEP y del ET.

<b>Contrato de trabajo</b>	Cláusulas individuales en lo no regulado por las fuentes anteriores.
----------------------------	--

### RECUERDA

La regla del art. 7 TREBEP es de doble cara. Como **norma general**, el personal laboral se rige por la legislación laboral y el convenio colectivo, y el TREBEP solo en lo que «así lo dispongan» sus preceptos. Como **excepción del párrafo segundo**, en materia de permisos de nacimiento, adopción, progenitor diferente, lactancia y parental, el personal laboral aplica el TREBEP y queda al margen de las suspensiones del contrato del Estatuto de los Trabajadores.

### MATIZ

Los permisos de conciliación del personal laboral de las Administraciones públicas se regulan por el **TREBEP** (párrafo segundo del art. 7, en su redacción vigente del RDL 9/2025, idéntica a la introducida por el RDL 6/2019), **no por el Estatuto de los Trabajadores**. Sostener que el personal laboral aplica el ET en materia de permiso de nacimiento o lactancia es jurídicamente incorrecto.

## 3. Los puestos que puede desempeñar el personal laboral en la AGE

La remisión del art. 11.2 TREBEP a las leyes de Función Pública no es abierta: está sujeta al **límite material del art. 9.2 TREBEP**, que reserva con carácter exclusivo a los funcionarios públicos el ejercicio de las funciones que comporten participación en el poder público o salvaguardia de los intereses generales. Este precepto es el techo infranqueable: ningún puesto que reúna esas características puede ser desempeñado por personal laboral, con independencia de lo que diga la ley de Función Pública correspondiente.

## Artículo 9.2 TREBEP · Reserva funcional

2. 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 Pública se establezca.

El precepto identifica **dos categorías funcionales reservadas** a los funcionarios públicos: (i) las que impliquen participación —directa o indirecta— en el ejercicio de las potestades públicas; (ii) las que comporten salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas. La cláusula final («en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca») reenvía a la ley sectorial la concreción de cuáles son esos puestos, pero el contenido material de la reserva es indisponible para el legislador ordinario.

En el ámbito de la Administración General del Estado, la concreción la realiza el **art. 15.1.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública** —precepto plenamente vigente, no incluido en la lista de la disposición derogatoria de la disposición final cuarta del TREBEP que sí enumera otros artículos de la misma Ley 30/1984 sometidos a derogación con condición suspensiva—. El art. 15.1.c) parte de la regla general inversa (los puestos los desempeñan funcionarios) y enumera de forma **tasada** las categorías que excepcionalmente pueden cubrirse con personal laboral.

## Artículo 15.1.c Ley 30/1984 · Puestos desempeñables por personal laboral

- c) Con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración del Estado y de sus Organismos Autónomos así como los de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, serán desempeñados por funcionarios públicos.

Se exceptúan de la regla anterior y podrán desempeñarse por personal laboral:

- Los puestos de naturaleza no permanente y aquéllos 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, porteo 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 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, y
- los puestos de trabajo en el extranjero con funciones administrativas de trámite y colaboración y auxiliares que comporten manejo de máquinas, archivo y similares.
- Los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo.

Asimismo, los Organismos Públicos de Investigación podrán contratar personal laboral en los términos previstos en el artículo 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

La regla general invertida —los puestos son funcionariales, salvo excepción tasada— y el carácter cerrado de la enumeración son los dos rasgos clave del precepto. Las **seis categorías** de excepción admisibles son:

1. **Puestos de naturaleza no permanente** y los que atienden necesidades periódicas y discontinuas.
2. **Oficios y vigilancia:** actividades propias de oficios, vigilancia, custodia, porteo y análogos.
3. **Puestos de carácter instrumental** en mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil, comunicación social, expresión artística, servicios sociales y protección de menores.
4. **Conocimientos técnicos especializados** sin Cuerpo o Escala de funcionarios con la preparación específica.
5. **Puestos en el extranjero** con funciones administrativas de trámite, colaboración y auxiliares con manejo de máquinas, archivo y similares.
6. **Funciones auxiliares** de carácter instrumental y apoyo administrativo.

Junto a esas seis categorías, la cláusula final del 15.1.c) añade una habilitación específica para los **Organismos Públicos de Investigación**, que pueden contratar personal laboral en los términos del art. 17 de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

#### RECUERDA

Mnemónico para las seis excepciones del art. 15.1.c) Ley 30/1984 — **NO-OF-IN-TÉC-EX-AUX**: · **NO** permanente / periódico-discontinuo · **OF**icios, vigilancia, custodia, porteo · **IN**strumental (mantenimiento, artes gráficas, encuestas, protección civil, expresión artística, servicios sociales) · **TÉC**nicos especializados sin cuerpo funcional adecuado · **EX**terior (puestos en el extranjero) · **AUX**iliares de apoyo administrativo.

**MATIZ**

La regla general del art. 15.1.c) Ley 30/1984 es **funcionarial**: los puestos los desempeñan funcionarios públicos, y solo por excepción tasada cabe personal laboral. Invertir la regla —presentar el personal laboral como modalidad ordinaria— es jurídicamente incorrecto. La cláusula sobre Organismos Públicos de Investigación (con remisión al art. 17 de la Ley 13/1986) es una habilitación específica adicional, no una séptima categoría general.

## 4. Diferencias esenciales entre personal laboral y personal funcionario

La comparación entre ambas figuras se ordena en cinco ejes —constitución del vínculo, régimen jurídico principal, jurisdicción competente, sistemas de acceso y permisos de conciliación— que las separan con nitidez. El detalle del régimen de selección se desarrolla en el Ep. 2 BOE («Selección») y el de los derechos, deberes e incompatibilidades en el Ep. 3 BOE; aquí se fija únicamente el mapa de divergencias estructurales.

Elemento	Personal funcionario	Personal laboral
Constitución del vínculo	Acto administrativo de nombramiento + toma de posesión	Contrato de trabajo formalizado por escrito (art. 11.1 TREBEP)
Régimen jurídico principal	Derecho Administrativo (TREBEP + leyes de Función Pública)	Derecho del Trabajo (ET + convenio colectivo + TREBEP en lo aplicable, art. 7)
Jurisdicción competente	Contencioso-administrativa	Social
Sistemas selectivos admisibles	Oposición y concurso-oposición; concurso solo con carácter excepcional por ley (art. 61.6 TREBEP)	Oposición, concurso-oposición y concurso, los tres como sistemas ordinarios (art. 61.7 TREBEP)
Permisos de conciliación	TREBEP (art. 49)	TREBEP (art. 7, párrafo segundo), no ET

**MATIZ**

La asimetría más visible entre ambos regímenes está en los sistemas selectivos: para el personal funcionario el **concurso** solo es admisible con **carácter excepcional y por ley** (art. 61.6 TREBEP); para el personal laboral el **concurso** es uno de los tres sistemas ordinarios en pie de igualdad con la oposición y el concurso-oposición (art. 61.7 TREBEP). Presentar el concurso como sistema excepcional para el personal laboral es jurídicamente incorrecto.

## TEMA 8

## Epígrafe 2 — Selección

### 1. Principios rectores de la selección del personal laboral

El marco constitucional del acceso al empleo público —tres principios constitucionales (igualdad, mérito y capacidad) asentados en los arts. 14, 23.2 y 103.3 CE— se desarrolla con detalle en el Tema 2 BIV Ep. 2 («Principios constitucionales»); a él remitimos. En este epígrafe se aborda la proyección de ese marco sobre la selección del personal laboral, que el TREBEP enuncia en el art. 55 con seis principios legales adicionales aplicables a todo el empleo público, y matiza en el art. 11.3 con un principio específico del personal laboral temporal —la celeridad— ya estudiado en el Ep. 1 de este Tema.

#### Artículo 55 TREBEP · Principios rectores

1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.
2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:
  - a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
  - b) Transparencia.
  - c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

El apartado 1 reconoce el derecho de acceso al empleo público sujeto a los **tres principios constitucionales** —igualdad, mérito y capacidad—. El apartado 2 añade **seis principios legales** del propio TREBEP que las Administraciones deben garantizar en sus procedimientos selectivos, sean de personal funcionario o laboral: publicidad (a), transparencia (b), imparcialidad y profesionalidad (c), independencia y discrecionalidad técnica (d), adecuación (e) y agilidad (f). La distinción entre **tres constitucionales** y **seis legales** es exacta y el rango normativo de cada bloque es distinto: los tres constitucionales tienen rango constitucional —el art. 23.2 CE goza de tutela directa del recurso de amparo (art. 53.2 CE), al igual que el art. 14 CE; el principio de mérito y capacidad opera como canon constitucional del acceso al empleo público anclado en los arts. 23.2 y 103.3 CE—; los seis legales tienen rango estatutario.

Conviene precisar la relación entre los principios de **agilidad** del art. 55.2.f) TREBEP y **celeridad** del art. 11.3 TREBEP (citado en el Ep. 1 de este Tema). Son **dos formulaciones distintas** del mismo principio rector —la rapidez del proceso selectivo— pero con ámbitos diferenciados: la agilidad se predica de **todos los procesos selectivos** del empleo público; la celeridad opera específicamente para el **personal laboral temporal**, en atención a las razones de necesidad y urgencia que justifican su contratación.

**RECUERDA**

Acceso al empleo público — tres bloques de principios. **Tres constitucionales:** igualdad, mérito y capacidad (arts. 14, 23.2 y 103.3 CE). **Seis legales del 55.2 TREBEP:** publicidad · transparencia · imparcialidad y profesionalidad · independencia y discrecionalidad técnica · adecuación · agilidad. **Uno específico del personal laboral temporal del 11.3 TREBEP:** celeridad, por razones justificadas de necesidad y urgencia.

El art. 57 TREBEP regula el acceso al empleo público de los nacionales de otros Estados. Para el personal funcionario, el acceso queda limitado a los nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y equiparados, con exclusión de los puestos que impliquen ejercicio del poder público (apartados 1 a 3, citados íntegros en Tema 2 BIV Ep. 2). Para el personal laboral, el apartado 4 amplía considerablemente la apertura.

**Artículo 57.4 TREBEP · Acceso de extranjeros como personal laboral**

4. Los extranjeros a los que se refieren los apartados anteriores, así como los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.

La diferencia entre el régimen funcionarial y el laboral es decisiva. Para los **funcionarios**, solo pueden acceder los nacionales de Estados miembros de la UE, los Estados con tratados internacionales de libre circulación, y los cónyuges y descendientes en los términos del 57.2 —y, en todo caso, con exclusión de los puestos que impliquen ejercicio del poder público o salvaguardia de los intereses del Estado—. Para el **personal laboral**, además de las personas anteriores, pueden acceder **todos los extranjeros con residencia legal en España**, sin necesidad de que sean nacionales de un Estado UE ni de un Estado con tratado de libre circulación. Es la asimetría de extranjería más relevante del TREBEP.

**MATIZ**

El régimen de acceso de extranjeros al empleo público es **doblemente asimétrico** entre personal funcionario y laboral. Al laboral pueden acceder, en igualdad de condiciones con los españoles, los **extranjeros con residencia legal en España** —cualquiera que sea su nacionalidad—; al funcionario, solo los nacionales UE, los protegidos por tratados de libre circulación y los cónyuges y descendientes del 57.2 TREBEP. Confundir el ámbito subjetivo del 57.1 con el del 57.4 es jurídicamente incorrecto.

## 2. Órganos de selección

El régimen general de los órganos de selección está en el art. 60 TREBEP, aplicable a la selección de todo el empleo público. Para la AGE, el art. 30 RD 364/1995 añade una peculiaridad propia del personal laboral: el número impar de miembros y la designación de al menos uno de ellos a propuesta de la representación de los trabajadores.

### Artículo 60 TREBEP · Órganos de selección

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.
2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.
3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El precepto fija el régimen mínimo común: colegialidad (apt. 1), imparcialidad y profesionalidad como principios de composición (apt. 1), tendencia a la paridad (apt. 1), tres categorías excluidas (apt. 2 — personal de elección o designación política, funcionarios

interinos y personal eventual) y pertenencia a título individual sin representación de tercero (apt. 3). Estas reglas son comunes a la selección del personal funcionario y del personal laboral.

### Artículo 30 RD 364/1995 · Organos de selección

Los órganos de selección se constituirán en cada convocatoria y deberán estar formados por un número impar de miembros, uno de los cuales, al menos, será designado a propuesta de la representación de los trabajadores.

El art. 30 RD 364/1995 establece **dos reglas adicionales** específicas para los órganos de selección del personal laboral de la AGE: (i) **número impar** de miembros, exigencia procedimental que asegura la posibilidad de desempate en las votaciones; (ii) **designación de al menos un miembro a propuesta de la representación de los trabajadores**, lo que introduce un elemento de participación sindical no previsto en los términos del art. 60 TREBEP para los órganos de selección del personal funcionario. Esta participación sindical se conecta con el segundo párrafo del art. 61.7 TREBEP, que habilita a las Administraciones a negociar en el marco de los convenios colectivos las formas de colaboración de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos del personal laboral fijo.

Los sistemas selectivos admisibles para el personal laboral fijo están enumerados con valor general en el art. 61.7 TREBEP y concretados para la AGE en el art. 29 RD 364/1995.

### Artículo 61.7 TREBEP · Sistemas selectivos del personal laboral fijo

7. 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.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

## Artículo 29 RD 364/1995 · Convocatorias y sistemas selectivos

Las convocatorias deberán someterse a lo previsto en el Título I del presente Reglamento y a los criterios generales de selección que se fijen por el Ministerio para las Administraciones Públicas. En el «Boletín Oficial del Estado» se anunciarán, al menos, el número de plazas por categorías y el lugar en que figuren expuestas las bases de las convocatorias.

Los sistemas selectivos serán la oposición, el concurso-oposición y el concurso.

Los tres sistemas selectivos del personal laboral fijo son los de oposición, concurso-oposición y concurso de valoración de méritos. La asimetría con el régimen del personal funcionario es radical: el concurso puro para funcionarios solo cabe «con carácter excepcional y por ley» (art. 61.6, segundo párrafo, TREBEP, citado en Tema 2 BIV Ep. 1); para el personal laboral fijo es uno de los tres sistemas ordinarios en pie de igualdad con la oposición y el concurso-oposición. El anuncio en el BOE de las convocatorias debe contener, **como mínimo**, el número de plazas por categorías y el lugar donde están expuestas las bases —no las bases íntegras, que se exhiben en el lugar designado en la convocatoria—.

### **MATIZ**

Tres categorías excluidas del órgano de selección por el 60.2 TREBEP: **personal de elección o designación política · funcionarios interinos · personal eventual**. La exclusión es común a la selección de funcionarios y de personal laboral. Otra cosa son las cinco categorías excluidas en la AGE por el 115.2 RDL 6/2023 para los procesos selectivos del personal funcionario de carrera — que añaden los altos cargos de la Ley 3/2015 y el personal laboral no fijo— y que solo afectan a la selección de funcionarios de carrera de la AGE, no a la del personal laboral.

### 3. Selección del personal laboral fijo: el proceso del RD 364/1995

El Título II del RD 364/1995 (arts. 28 a 35) regula la selección del personal laboral al servicio de la AGE. Los arts. 28 a 33 disciplinan el proceso de selección del personal laboral **fijo de nuevo ingreso**, desde la convocatoria hasta la adquisición de la condición de fijo tras el período de prueba.

#### Artículo 28 RD 364/1995 · Régimen aplicable

1. Los Departamentos ministeriales convocarán, previo informe favorable de la Dirección General de la Función Pública, los procesos selectivos para el acceso a las plazas vacantes adscritas a los mismos que deban cubrirse con personal laboral fijo de nuevo ingreso, de acuerdo con lo previsto en la oferta de empleo público.
2. La promoción interna o de cobertura de vacantes del personal laboral que no sea de nuevo ingreso se regirá por sus convenios colectivos o normativa específica. Las correspondientes convocatorias precisarán del informe favorable de la Dirección General de la Función Pública.

La competencia para convocar corresponde a los **Departamentos ministeriales**, no al Ministerio para la Administración Pública ni a la Secretaría de Estado de Función Pública. El **informe favorable de la Dirección General de la Función Pública (DGFP)** es preceptivo tanto para las convocatorias de personal laboral fijo de nuevo ingreso (apt. 1) como para las convocatorias de promoción interna o cobertura de vacantes que no sean de nuevo ingreso (apt. 2). El régimen jurídico aplicable difiere: en el nuevo ingreso, el RD 364/1995; en la promoción interna y cobertura de vacantes, el convenio colectivo o la normativa específica.

#### Artículo 31 RD 364/1995 · Solicitudes y anuncio de las pruebas

1. Los aspirantes deberán presentar su solicitud en el modelo oficial aprobado por la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

2. En el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de terminación del plazo previsto en cada convocatoria para la presentación de instancias, se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» la fecha, lugar y hora de realización de las pruebas, indicándose en este anuncio el lugar donde se encuentren expuestas las listas de admitidos.

El plazo de **un mes** del apartado 2 se cuenta **desde la finalización del plazo de presentación de instancias**, no desde la convocatoria. En ese plazo, el BOE debe publicar tres datos —fecha, lugar y hora de las pruebas— y debe indicar dónde están expuestas las listas de admitidos. Las listas no se publican en el BOE: se exponen en el lugar que la convocatoria designe.

#### **Artículo 32 RD 364/1995 · Propuesta de aprobados**

Concluidas las pruebas, se elevará al órgano competente propuesta de candidatos para la formalización de los contratos, que en ningún caso podrá exceder del número de plazas convocadas. Cualquier propuesta de aprobados que contravenga lo anteriormente establecido será nula de pleno derecho.

La regla es absoluta: la propuesta **no puede exceder** del número de plazas convocadas, y la consecuencia del incumplimiento es la **nulidad de pleno derecho**. El precepto reproduce, para el personal laboral, la regla equivalente del art. 61.8 TREBEP (citada en Tema 2 BIV Ep. 1) para el personal funcionario. Es una regla antifraude transversal del empleo público.

#### **Artículo 33 RD 364/1995 · Adquisición de la condición de personal laboral fijo**

1. El órgano competente procederá a la formalización de los contratos previa justificación de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria. Hasta que se formalicen los mismos y se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, los aspirantes no tendrán derecho a percepción económica alguna.

2. Transcurrido el período de prueba que se determine en cada convocatoria, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo.

El **período de prueba** se determina en cada convocatoria —no hay duración legal predefinida— y su superación favorable es el momento en el que el aspirante adquiere la **condición de personal laboral fijo**. Hasta ese momento, formalizado el contrato, el aspirante es personal laboral pero no fijo. Antes de la formalización del contrato y de la incorporación efectiva al puesto, el aspirante **no percibe retribución alguna**.

Fase	Norma	Contenido esencial
Convocatoria	Art. 28.1 RD 364/1995	Departamento ministerial, previo informe favorable DGFP; conforme a la OEP del ejercicio
Anuncio en BOE	Art. 29 RD 364/1995	Al menos: número de plazas por categorías + lugar donde figuran las bases
Presentación de solicitudes	Art. 31.1 RD 364/1995	Modelo oficial aprobado por la Secretaría de Estado para la Administración Pública
Anuncio de fecha, lugar y hora de las pruebas	Art. 31.2 RD 364/1995	Publicado en el BOE en el plazo máximo de un mes desde la finalización del plazo de presentación de instancias; indica el lugar de las listas de admitidos
Propuesta de aprobados	Art. 32 RD 364/1995	Elevada al órgano competente; nunca puede exceder el número de plazas convocadas; en caso contrario, nulidad de pleno derecho
Formalización del contrato	Art. 33.1 RD 364/1995	Previa justificación de capacidad y requisitos; sin contrato firmado e incorporación efectiva, no hay derecho a retribución
Período de prueba	Art. 33.2 RD 364/1995	Determinado en cada convocatoria; superado satisfactoriamente, adquisición de la condición de personal laboral fijo

**MATIZ**

El plazo de un mes del art. 31.2 RD 364/1995 se computa **desde la finalización del plazo de presentación de instancias**, no desde la fecha de la convocatoria. En ese plazo el BOE publica **fecha, lugar y hora** de las pruebas e **indica el lugar** donde están expuestas las listas de admitidos —las listas no se publican en el BOE—.

**MATIZ**

La propuesta de aprobados del art. 32 RD 364/1995 no puede exceder el número de plazas convocadas en ningún caso; toda propuesta que lo contravenga es **nula de pleno derecho**. La regla es paralela al art. 61.8 TREBEP del personal funcionario (con el matiz del 61.8 segundo párrafo sobre relación complementaria para cubrir renuncias previas al nombramiento o toma de posesión).

## 4. Selección del personal laboral no permanente

El art. 35 RD 364/1995 regula la contratación de personal laboral no permanente —figura temporal funcionalmente comparable al funcionario interino, pero de régimen jurídico laboral distinto—. Su régimen procedimental es menos formal que el del personal fijo pero está anclado en los mismos principios constitucionales y estatutarios.

### Artículo 35 RD 364/1995 · Contratación de personal laboral no permanente

1. Los Departamentos ministeriales podrán proceder a la contratación de personal laboral no permanente para la realización de trabajos que no puedan ser atendidos por personal laboral fijo, previo informe favorable de los Ministerios para las Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda.

Dichos contratos se celebrarán conforme a los principios de mérito y capacidad, y ajustándose a las normas de general aplicación en la contratación de este tipo de personal laboral y de acuerdo con los criterios de selección que se determinen por el Ministerio para las Administraciones Públicas.

2. En cada Departamento existirá un Registro de Personal laboral no permanente. Sus inscripciones y anotaciones deberán comunicarse, en todo caso, al Registro Central de Personal.

La contratación de personal laboral no permanente exige **doble informe ministerial previo**: del Ministerio para las Administraciones Públicas y del Ministerio de Economía y Hacienda. Es un requisito más exigente que el de la contratación del personal laboral fijo (un solo informe, el de la Dirección General de la Función Pública del art. 28.1). La razón del doble informe responde al control simultáneo desde la doble vertiente **funcional** —el Ministerio competente en Función Pública— y **presupuestaria** —el Ministerio competente en Hacienda—.

El precepto enuncia los principios de **mérito y capacidad** como rectores de la contratación no permanente, sin mencionar expresamente la publicidad. La omisión no significa que la publicidad no se exija: el **art. 11.3 TREBEP** —citado en el Ep. 1 de este Tema y aplicable a todo el personal laboral— impone que los procedimientos de selección «serán **públicos**», rigiéndose por los principios de igualdad, mérito y capacidad, y añade para el personal laboral temporal el principio de celeridad. La regla del 11.3 TREBEP, por su rango superior, prevalece sobre la omisión del 35 RD 364/1995.

El **Registro de Personal laboral no permanente** del apartado 2 opera en cada Departamento ministerial, con obligación de comunicar todas las inscripciones y anotaciones al **Registro Central de Personal** —cuya regulación general corresponde al Tema 1 BIV—.

**MATIZ**

Doble informe ministerial: la contratación de personal laboral no permanente del art. 35 RD 364/1995 exige informe favorable previo de **dos ministerios** (Administraciones Públicas + Economía y Hacienda), frente al **informe único** del art. 28.1 (solo Dirección General de la Función Pública) que rige para el personal laboral fijo de nuevo ingreso. Aunque el art. 35 no mencione expresamente la publicidad, el art. 11.3 TREBEP la impone para todo el personal laboral —fijo y temporal—.

## 5. Control de la temporalidad: la disposición adicional decimoséptima TREBEP

La disposición adicional decimoséptima TREBEP, introducida por el **Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio**, y posteriormente confirmada por la **Ley 20/2021, de 28 de diciembre**, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, responde al problema estructural del abuso de la temporalidad en el empleo público español, en aplicación de la cláusula 5 del Acuerdo marco de la Directiva 1999/70/CE. Establece un sistema de responsabilidad y compensación económica aplicable tanto al **personal funcionario interino** como al **personal laboral temporal**. Su régimen se desarrolla en Tema 2 BIV Ep. 1 desde la perspectiva de la planificación y la OEP; aquí se aborda como régimen específico del control de la temporalidad del personal laboral.

### Disposición adicional decimoséptima TREBEP · Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.
3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.
4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.
5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, 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 períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.

La DA 17.<sup>a</sup> articula un **régimen tripartito**: responsabilidad de las Administraciones por el cumplimiento (apts. 1 y 2), **nulidad de pleno derecho** de todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria que suponga el incumplimiento de los plazos máximos (apt. 3), y **compensación económica** por incumplimiento del plazo máximo de permanencia (apts. 4 y 5). El régimen de la compensación difiere para el personal funcionario interino y para el personal laboral temporal.

Para el **personal funcionario interino** (apt. 4), la compensación es una **cantidad fija**: 20 días de las retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho nace en la fecha del **cese efectivo** —no en la fecha de la resolución administrativa—. No hay compensación si el cese es por **causas disciplinarias** o por **renuncia voluntaria**.

Para el **personal laboral temporal** (apt. 5), la compensación es **diferencial**: la diferencia entre el máximo de 20 días por año de servicio (con tope de doce mensualidades) y la indemnización que corresponda al trabajador por la extinción de su contrato según la normativa laboral. Si la indemnización laboral ya alcanza ese tope, no hay compensación adicional; si es inferior, la DA 17.<sup>a</sup> cubre la diferencia. Si la indemnización laboral se reconoce posteriormente en vía judicial, opera la compensación de cantidades para evitar el

enriquecimiento injusto. No hay compensación si la finalización es por **despido disciplinario declarado procedente** —fórmula distinta a la del apt. 4, adaptada a la terminología laboral— o por **renuncia voluntaria**.

### RECUERDA

DA 17.<sup>a</sup> TREBEP — control de la temporalidad: estructura tripartita. **Responsabilidad y promoción** (apts. 1 y 2): las Administraciones velan por evitar irregularidades. **Nulidad de pleno derecho** (apt. 3): de todo acto, pacto o disposición que suponga incumplimiento de los plazos máximos. **Compensación económica** (apts. 4 y 5): 20 días/año hasta doce mensualidades, con fórmulas distintas para funcionario interino (cantidad fija) y para personal laboral temporal (diferencial respecto a la indemnización laboral).

### MATIZ

La compensación de la DA 17.<sup>a</sup> TREBEP **no es idéntica** para funcionario interino y para personal laboral temporal. Para el **funcionario interino** (apt. 4) es una **cantidad fija** de 20 días por año de servicio hasta doce mensualidades. Para el **personal laboral temporal** (apt. 5) es la **diferencia** entre ese tope y la indemnización laboral por extinción del contrato. Si la indemnización laboral ya alcanza el tope, no hay compensación adicional. El devengo de ambas se produce en la fecha del **cese efectivo**, no en la de la resolución.

## TEMA 8

## Epígrafe 3 — Derechos, deberes e incompatibilidades

### 1. Derechos del personal laboral

Los derechos del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas tienen una **doble fuente**: el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre — ET), que enuncia los derechos básicos de todo trabajador por cuenta ajena, y el TREBEP, que añade o modula determinados derechos en razón de la naturaleza pública del empleador. El art. 4 ET distingue dos planos: los derechos básicos de titularidad individual con dimensión colectiva (apartado 1) y los derechos derivados de la relación de trabajo en sentido estricto (apartado 2).

#### Artículo 4 ET · Derechos laborales

1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
  - a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
  - b) Libre sindicación.
  - c) Negociación colectiva.
  - d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
  - e) Huelga.
  - f) Reunión.
  - g) Información, consulta y participación en la empresa.
2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

El **apartado 1** enumera **siete derechos básicos** del trabajador (a-g) que tienen contenido y alcance regulados por normativa específica: trabajo y libre elección, libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión e información, consulta y participación en la empresa. Son derechos de configuración estatutaria

que, en el ámbito del empleo público laboral, conviven con los derechos individuales y colectivos reconocidos al empleado público por los arts. 14 y 15 TREBEP —cuya regulación específica se desarrolla en el Tema 5 BIV—.

El **apartado 2** enumera **ocho derechos en la relación de trabajo** (a-h). Tres de ellos merecen mención específica en el empleo público laboral: el **derecho a la ocupación efectiva** (a), que impide a la Administración mantener al trabajador en inactividad forzosa y obliga a asignarle trabajo real conforme a su categoría; el **derecho a la promoción y formación profesional** (b), que se conecta con las obligaciones del IV Convenio Único en materia de formación continua —Ep. 4 BOE—; y el **derecho a no ser discriminados** (c), cuya redacción vigente desde el 30/06/2023 incluye —tras las modificaciones del Real Decreto-ley 5/2023 y la Ley 4/2023, de 28 de febrero— las causas de «**expresión de género**» y «**características sexuales**» como nuevos supuestos protegidos, además del catálogo previo. La protección frente al acoso (apt. 2.e) se complementa con las obligaciones que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impone a las Administraciones públicas en materia de protocolos de actuación. El TREBEP regula además, en su art. 19, el derecho a la carrera profesional y a la promoción del personal laboral, con una técnica de remisión convencional propia del régimen laboral.

### Artículo 19 TREBEP · Carrera profesional y promoción del personal laboral

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.
2. 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.

El precepto reconoce el **derecho a la promoción profesional** (apt. 1) y reenvía su materialización al ET y a los convenios colectivos (apt. 2). La carrera profesional del personal laboral es, por tanto, una **carrera convencional**, no estatutaria: depende de lo que el convenio colectivo aplicable regule, no de una ley de Función Pública de desarrollo. En el ámbito de la AGE, el IV Convenio Único concreta el sistema de clasificación profesional —seis grupos profesionales agrupados por niveles del Marco Español de Cualificaciones

para la Educación Superior y del Sistema Educativo— que se estudia en el Ep. 4 BOE de este Tema.

## 2. Deberes del personal laboral

Los deberes del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rigen también por **doble fuente**. La fuente específica del régimen laboral es el **art. 5 ET**, que enumera los deberes básicos del trabajador. La fuente común a todos los empleados públicos —funcionarios y laborales— es el **Código de Conducta del Capítulo VI del Título III TREBEP (arts. 52, 53 y 54)**, cuya rúbrica se predica literalmente de los «empleados públicos» y, por tanto, comprende también al personal laboral. El **régimen disciplinario** del Título VII TREBEP (arts. 93 a 98) somete asimismo de modo expreso al personal laboral.

### Artículo 5 ET · Deberes laborales

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Aplicados al empleo público, estos seis deberes adquieren matices específicos. El deber de **cumplir las órdenes del empresario** (5.c) opera en el marco del principio de jerarquía administrativa y de las instrucciones de servicio. El deber de **no concurrir con la actividad de la empresa** (5.d) es el ancla laboral del régimen de incompatibilidades del personal laboral de las Administraciones públicas: la Ley 53/1984 desarrolla y refuerza

esta prohibición con un régimen propio del empleo público —examinado en el § 3 de este epígrafe—.

Los arts. 52, 53 y 54 TREBEP, que configuran el **Código de Conducta de los empleados públicos**, son **aplicables al personal laboral**. La rúbrica del art. 52 («Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta») y el sujeto gramatical de los arts. 53 («Los empleados públicos respetarán la Constitución...») y 54 («Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos...») se refieren a la categoría general de empleados públicos del art. 8 TREBEP, que comprende también al personal laboral. Los principios éticos del art. 53 (doce apartados sobre objetividad, lealtad, no discriminación, abstención en conflictos de interés, deber de secreto y otros) y los principios de conducta del art. 54 (once apartados sobre trato, diligencia, obediencia jerárquica, información al ciudadano, austeridad, formación y atención lingüística) configuran un estándar de comportamiento exigible a todo el personal al servicio de las Administraciones públicas, con independencia de la naturaleza del vínculo. Su desarrollo material se estudia en el Tema 5 BIV.

En materia disciplinaria, el régimen del Título VII TREBEP somete **expresamente al personal laboral**:

#### **Artículo 93 TREBEP · Responsabilidad disciplinaria**

1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.
2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieran las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.

El precepto fija una doble regla decisiva. **De un lado**, el régimen disciplinario del Título VII TREBEP (arts. 93 a 98) se aplica de modo directo al personal laboral, no solo al funcionario (apt. 1). La inducción a falta disciplinaria (apt. 2) y el encubrimiento de faltas muy graves o graves con daño grave a la Administración o a los ciudadanos (apt. 3) generan responsabilidad disciplinaria propia, tanto para el funcionario como para el laboral. **De otro**, la legislación laboral —ET y convenio colectivo— opera con **carácter supletorio**: cubre solo «lo no previsto» en el TREBEP. La consecuencia práctica es que el catálogo de faltas muy graves (art. 95 TREBEP), las sanciones (art. 96 TREBEP) y los principios del procedimiento disciplinario (arts. 94 y 98 TREBEP) son comunes a funcionarios y laborales —su desarrollo material pertenece al Tema 6 BIV—.

#### **MATIZ**

Los deberes del personal laboral tienen **doble fuente**: el **art. 5 ET** como fuente específica del régimen laboral y los **arts. 52 a 54 TREBEP** —Código de Conducta de los empleados públicos— como fuente común del empleo público. Sostener que los arts. 52-54 TREBEP solo se aplican a los funcionarios es jurídicamente incorrecto: su rúbrica se predica de los **empleados públicos**, categoría que el art. 8 TREBEP define como integrada también por el personal laboral.

**MATIZ**

El **régimen disciplinario** del Título VII TREBEP (arts. 93 a 98) se aplica **directamente al personal laboral**, no solo al funcionario. Lo dice de modo expreso el art. 93.1: «Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título». La legislación laboral — ET y convenio— opera con carácter **supletorio**, cubriendo solo «lo no previsto» en el TREBEP (art. 93.4).

### 3. Incompatibilidades: la Ley 53/1984

La **Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas**, es la norma de referencia en esta materia para todos los empleados públicos, con independencia de la naturaleza jurídica de su vínculo. Su régimen material —fundamento constitucional, ámbito de aplicación, actividades públicas y privadas compatibles e incompatibles, autorizaciones y reconocimientos de compatibilidad— se estudia en el Tema 6 BIV Ep. 1; en este epígrafe se aborda únicamente el **anclaje subjetivo** que extiende la ley al personal laboral.

#### Artículo 2.º Ley 53/1984 · Ámbito de aplicación

1. La presente Ley será de aplicación a:
  - a) El personal civil y militar al servicio de la Administración del Estado y de sus Organismos Públicos.
  - b) El personal al servicio de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de los Organismos de ellas dependientes, así como de sus Asambleas Legislativas y órganos institucionales.
  - c) El personal al servicio de las Corporaciones Locales y de los Organismos de ellas dependientes.

- d) El personal al servicio de Entes y Organismos públicos exceptuados de la aplicación de la Ley de Entidades Estatales Autónomas.
  - e) El personal que desempeñe funciones públicas y perciba sus retribuciones mediante arancel.
  - f) El personal al servicio de la Seguridad Social, de sus Entidades Gestoras y de cualquier otra Entidad u Organismo de la misma.
  - g) El personal al servicio de entidades, corporaciones de derecho público, fundaciones y consorcios cuyos presupuestos se doten ordinariamente en más de un 50 por cien con subvenciones u otros ingresos procedentes de las Administraciones Públicas.
  - h) El personal que preste servicios en Empresas en que la participación del capital, directa o indirectamente, de las Administraciones Públicas sea superior al 50 por 100.
  - i) El personal al servicio del Banco de España y de las instituciones financieras públicas.
  - j) El restante personal al que resulte de aplicación el régimen estatutario de los funcionarios públicos.
2. En el ámbito delimitado en el apartado anterior se entenderá incluido todo el personal, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo.

El **apartado 1** delimita el ámbito subjetivo de la Ley 53/1984 en **diez círculos concéntricos** (a-j) que cubren al personal de todas las Administraciones territoriales —del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales—, sus organismos y entes dependientes, el personal con funciones públicas retribuido por arancel, el personal de la Seguridad Social, el de las entidades subvencionadas en más del 50 % por las Administraciones públicas, el de las empresas con participación pública superior al 50 %, el del Banco de España y las instituciones financieras públicas, y el restante personal sometido al

régimen estatutario de los funcionarios. La redacción vigente de las letras a) y g) procede de la disposición final 3.1 de la **Ley 7/2007, de 12 de abril**, del Estatuto Básico del Empleado Público —después refundida en el TREBEP—.

El **apartado 2** es la **cláusula de cierre interpretativa**: en el ámbito subjetivo delimitado por el apartado 1, se entenderá incluido «todo el personal, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo». Esto extiende la ley al personal funcionario, al personal laboral y al personal estatutario, sin distinciones. Cualquier duda sobre la aplicación de la Ley 53/1984 al personal laboral de las Administraciones públicas queda zanjada por esta cláusula.

En el ámbito de la AGE, la aplicación de la Ley 53/1984 al personal laboral cuenta con un **anclaje convencional adicional**: la remisión expresa del art. 92 del IV Convenio Único.

### **Artículo 92 IV Convenio Único · Incompatibilidades**

Serán de aplicación al personal afectado por este Convenio las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

La remisión del art. 92 es **genérica y completa**: no reproduce ni modula el régimen de incompatibilidades, sino que lo incorpora íntegro por referencia. La consecuencia es que el personal laboral de la AGE queda sujeto a la Ley 53/1984 con el mismo alcance que el personal funcionario: dedicación única salvo compatibilidad reconocida, límites materiales y retributivos a las actividades privadas y públicas, prohibiciones específicas y obligación de declarar las actividades susceptibles de generar incompatibilidad. El desarrollo material —arts. 1.º a 21 Ley 53/1984— se examina en el Tema 6 BIV Ep. 1.

**RECUERDA**

La Ley 53/1984 se aplica al personal laboral de la AGE por **doble vía**: (i) **vía legal**, el art. 2.º Ley 53/1984 —y, sobre todo, su apartado 2, cláusula de cierre que extiende la ley a «todo el personal, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo»—; (ii) **vía convencional**, el **art. 92 IV Convenio Único**, remisión expresa a la legislación de incompatibilidades.

## TEMA 8

# Epígrafe 4 — El IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado: ámbito de aplicación y sistema de clasificación

## 1. Estructura general del Convenio

El **IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado** —en lo sucesivo, IV Convenio Único— fue suscrito el **4 de marzo de 2019** entre la Administración del Estado, de una parte, y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT, CSIF y CIG, de otra, en representación del colectivo laboral afectado. Su registro y publicación se acordó por **Resolución de 13 de mayo de 2019**, de la Dirección General de Trabajo (BOE-A-2019-7414, BOE n.º 118 de **17 de mayo de 2019**), conforme a lo previsto en el art. 90.2 y 3 ET y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

El Convenio se estructura en **124 artículos** distribuidos en **16 títulos**, además de las disposiciones adicionales, transitorias y finales y los anexos. La arquitectura es la siguiente:

Título	Rúbrica oficial
I	Ámbito de aplicación y vigencia
II	Promoción de la igualdad y de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional
III	Clasificación profesional
IV	Órganos de seguimiento y aplicación del Convenio
V	Organización del trabajo
VI	Ingreso y promoción interna
VII	Provisión de puestos de trabajo y movilidad

VIII	Estructura salarial
IX	Condiciones de trabajo
X	Formación y Acción Social
XI	Salud laboral
XII	Régimen de representación del personal
XIII	Incompatibilidades
XIV	Suspensión y extinción del contrato de trabajo
XV	Régimen disciplinario
XVI	Derecho supletorio

Para el ámbito subjetivo del Convenio importan los arts. 1 y 2 (Título I), la vigencia y compensación los arts. 3 y 4 (Título I), los órganos de seguimiento los arts. 12 a 21 (Título IV), y el sistema de clasificación los arts. 7 a 11 (Título III). El programa BOE del Tema 8 BIV concentra su atención en estas dos materias —ámbito de aplicación y sistema de clasificación— que el legislador une mediante dos puntos en la frase 4.

### RECUERDA

Datos de cabecera del IV Convenio Único — **suscripción** 4 de marzo de 2019; **publicación** BOE n.º 118 de 17 de mayo de 2019 (BOE-A-2019-7414); **entrada en vigor** el día siguiente al de la publicación (18 de mayo de 2019); **efectos económicos** desde el 1 de enero de 2019; **vigencia inicial** hasta el 31 de diciembre de 2021, **prorrogable** por períodos anuales mediante denuncia o ultraactividad; **124 artículos** en **16 títulos** partes firmantes: **Administración del Estado + CC.OO., UGT, CSIF y CIG.**

## 2. Ámbito de aplicación: arts. 1 y 2

El art. 1 delimita el ámbito subjetivo del Convenio en tres planos: el **núcleo principal** del apartado 1 (AGE y organismos autónomos), las **entidades adicionales** expresamente incluidas del apartado 2 (a-f) y el **procedimiento de inclusión posterior** del apartado

3. El art. 2 cierra el cuadro con las exclusiones tasadas a-h. La combinación de ambos preceptos identifica con precisión quién está dentro y quién queda fuera.

### **Artículo 1 IV Convenio Único · Ámbito de aplicación**

1. El presente Convenio colectivo será de aplicación al personal laboral de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos.
2. 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 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.
3. 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.

El apartado 1 cubre el **núcleo principal**: AGE y organismos autónomos. El apartado 2 amplía el ámbito a **seis colectivos adicionales** (a-f) incluidos expresamente por el propio Convenio: Administración de Justicia no transferida, Administración de la Seguridad Social —con la peculiaridad del INGESA, que solo entra para el personal de Servicios Centrales y Direcciones Territoriales y/o Provinciales financiado con cargo a los créditos asignados a esos centros—, Consejo de Seguridad Nuclear (CSN), Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía (MNCARS) y Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo. El apartado 3 establece el **procedimiento de inclusión posterior**: requiere conformidad mayoritaria del colectivo afectado, tratamiento en la Subcomisión Paritaria correspondiente, aprobación por la Comisión Paritaria y doble informe favorable —Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas + Dirección General de la Función Pública—.

#### **Artículo 2 IV Convenio Único · 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.

Las ocho exclusiones del art. 2 son **tasadas** y combinan supuestos materiales con remisiones a regímenes específicos. Las dos primeras son las más relevantes para el régimen del personal laboral de la AGE: el **personal del exterior** (a) queda fuera con carácter general —el art. 15.1.c) Ley 30/1984 permite que ciertos puestos en el extranjero sean cubiertos por personal laboral, pero ese personal se rige por su régimen específico, no por el IV Convenio Único—; y el **personal incluido en otros Convenios** (b) opera el principio de no concurrencia convencional. El resto cubre supuestos materiales (alta dirección, contratos administrativos, minutas profesionales, contrataciones fuera de Convenio justificadas) y dos colectivos cerrados por regímenes propios (sector público no citado en el art. 1, profesorado de religión por Convenios con confesiones religiosas).

#### **MATIZ**

El personal laboral que presta servicios en el **exterior** está **excluido** del IV Convenio Único (art. 2.a). El art. 15.1.c) Ley 30/1984 permite que ciertos puestos en el extranjero sean cubiertos por personal laboral, pero ese personal queda fuera del IV Convenio Único: son regímenes distintos.

**MATIZ**

El **INGESA** está incluido en el IV Convenio Único solo de forma **parcial**: queda dentro únicamente el personal laboral de los **Servicios Centrales** y de las **Direcciones Territoriales y/o Provinciales** que percibe sus retribuciones con cargo a los créditos presupuestarios asignados a esos centros (art. 1.2.b). El resto del personal del INGESA queda fuera del Convenio.

### 3. Vigencia y compensación: arts. 3 y 4

#### Artículo 3 IV Convenio Único · Vigencia y denuncia del convenio

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», 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.

2. 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.
3. 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.

El art. 3 fija tres reglas decisivas. La **entrada en vigor** se produce al día siguiente de la publicación en el BOE —18 de mayo de 2019—, con las excepciones que el propio

Convenio establezca en su articulado (apt. 1, primer párrafo); los **efectos económicos** retrotraen al 1 de enero de 2019, sin perjuicio de lo previsto en cada caso (apt. 1, segundo párrafo). La **vigencia inicial** se extiende hasta el 31 de diciembre de 2021, con un **plazo de denuncia de dos meses** anteriores a esa fecha; presentada la denuncia, **en el plazo de un mes** desde su recepción se constituye la Comisión Negociadora (apt. 2). De no denunciarse, **prórroga automática** por períodos anuales; denunciado el Convenio, **ultra-actividad** plena de todo su contenido hasta el acuerdo expreso sobre otro que lo sustituya (apt. 3).

#### Artículo 4 IV Convenio Único · Compensación y sustitución

1. El presente Convenio colectivo forma un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado globalmente.
2. 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.
3. 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.
4. Sin perjuicio de las previsiones de actualización salarial previstas en el presente Convenio, el resto de las condiciones económicas serán negociadas por las partes firmantes del mismo, dentro de las previsiones presupuestarias de cada año.

El art. 4 establece el principio de **unidad orgánica del Convenio** (apt. 1: «todo orgánico e indivisible»), las reglas para el caso de **anulación judicial total o parcial** por la jurisdicción social (apt. 2), la **compensación y sustitución** plenas respecto del III Convenio Único anterior (apt. 3) y la **negociación anual de las condiciones económicas no salariales**

dentro de las previsiones presupuestarias (apt. 4). El apartado 4 ha sido **declarado nulo** por la Sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de octubre de 2019 —publicada en el BOE por Resolución de 5 de noviembre de 2019—; el texto sigue en el consolidado del BOE por su carácter publicado, pero la cláusula no produce efectos jurídicos.

Plazo	Hecho	Norma
Día siguiente a la publicación en el BOE (18 mayo 2019)	Entrada en vigor del Convenio	Art. 3.1
1 de enero de 2019	Inicio de efectos económicos	Art. 3.1
Hasta el 31 de diciembre de 2021	Vigencia inicial	Art. 3.2
Dos meses inmediatos anteriores a la terminación	Plazo de denuncia	Art. 3.2
Un mes desde la recepción de la denuncia	Constitución de la Comisión Negociadora	Art. 3.2
Sin denuncia expresa	Prórroga automática por períodos anuales	Art. 3.3
Denunciado, hasta acuerdo expreso sobre otro	Ultraactividad plena del contenido	Art. 3.3

## 4. Órganos de seguimiento y aplicación: el Título IV

El **Título IV del Convenio (arts. 12 a 21)** regula los órganos que vigilan, interpretan y aplican el pacto durante su vigencia. El art. 12 establece **dos órganos centrales**: la Comisión Negociadora y la Comisión Paritaria. Cada uno tiene naturaleza, composición y funciones diferenciadas. La Comisión Paritaria opera además mediante **Subcomisiones Paritarias** (art. 19) y dispone de un mecanismo previo y obligatorio de **solución de conflictos colectivos** (art. 21).

### Artículo 12 IV Convenio Único · Comisión Negociadora y Comisión Paritaria

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

2. La Comisión Negociadora es el órgano encargado de la negociación en el marco del Convenio único, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.
3. 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 distinción funcional es nítida: la **Comisión Negociadora** es el órgano de **negociación** del Convenio —tanto en su elaboración inicial como en su renovación—, sujeto al régimen general del art. 88 ET sobre comisiones negociadoras de convenios colectivos estatutarios. La **Comisión Paritaria** es el órgano de **interpretación, vigilancia, seguimiento, estudio y aplicación** del Convenio durante su vigencia. La Negociadora opera en la fase de creación o renovación del pacto; la Paritaria, en su vida útil.

La Comisión Negociadora (art. 13)

#### Artículo 13 IV Convenio Único · Constitución y composición de la Comisión Negociadora

1. La Comisión Negociadora estará compuesta por treinta miembros con voz y voto, que ostentarán la condición de personal al servicio de las Administraciones Públicas.
2. 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 según lo establecido en el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.
3. 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.

La composición formal es de **treinta miembros con voz y voto** (apt. 1), distribuidos en **quince representantes de la Administración** y **quince representantes del personal laboral** designados por las organizaciones sindicales conforme al art. 88 ET (apt. 2). Cada organización sindical puede designar además **asesores con voz pero sin voto** hasta un máximo equivalente al **80 % de su representatividad** la Administración puede designar a su vez un número de asesores equivalente al total de los designados por las organizaciones sindicales (apt. 3). El requisito subjetivo común es la condición de **personal al servicio de las Administraciones públicas** (apt. 1).

**La Comisión Paritaria (arts. 14 a 18)**

#### **Artículo 14 IV Convenio Único · Constitución y composición de la Comisión Paritaria**

1. Dentro de los quince días siguientes a la fecha de la publicación de este Convenio se constituirá la Comisión Paritaria.
2. 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.
3. 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.

La **constitución** debe producirse dentro de los **quince días siguientes a la publicación** del Convenio (apt. 1). La **composición** es de **quince personas por cada una de las partes** —total formal de treinta miembros con voz y voto, idéntico a la Comisión Negociadora—, con la peculiaridad de que la parte social la designan **las organizaciones sindicales firmantes** del Convenio en función de su representación electoral en el ámbito de aplicación, garantizándose **al menos una persona representante por cada sindicato firmante** (apt. 2). Los asesores se rigen por la misma regla que en la Comisión Negociadora —80 % de representatividad para cada sindicato y número equivalente para la Administración— (apt. 3).

### Artículo 16 IV Convenio Único · Funcionamiento de la Comisión Paritaria

1. La Comisión Paritaria funcionará en Pleno y en Comisión Permanente y en el plazo de dos meses desde su constitución elaborará su propio Reglamento de funcionamiento, que se incorporará al Convenio y permanecerá en vigor hasta que sea sustituido por uno nuevo.

El indicado Reglamento tendrá, como mínimo, el siguiente contenido: Finalidad, composición, sede, reconocimiento y aceptación, funcionamiento, régimen de sus sesiones ordinarias y extraordinarias, fijación del orden del día, formas de validación de los acuerdos y plazos para su adopción, mecanismos para solventar las discrepancias que surjan en su seno, relación de medios técnicos y materiales a utilizar por la representación sindical y facultades de esta.

2. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al mes, y con carácter extraordinario, cuando lo soliciten al menos siete de las personas que componen la parte social o de la Administración. Las reuniones podrán realizarse por medios electrónicos cuando se acuerde por las partes en atención a las circunstancias extraordinarias que revistan los temas a tratar.

3. La Administración facilitará a la Comisión Paritaria los locales y medios técnicos y materiales precisos para su funcionamiento y asumirá los gastos correspondientes a la misma.
4. Denunciado el Convenio, hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones.

La Comisión Paritaria opera en **Pleno y Comisión Permanente** y elabora su **Reglamento de funcionamiento** en el plazo de **dos meses desde su constitución** (apt. 1). Las **sesiones ordinarias** se celebran al menos **una vez al mes** las **extraordinarias** requieren la solicitud de al menos **siete miembros** de cualquiera de las dos partes (apt. 2). Tras la denuncia del Convenio, la Comisión Paritaria continúa ejerciendo sus funciones hasta la sustitución del pacto (apt. 4) —regla congruente con la ultraactividad del art. 3.3—.

#### **Artículo 17 IV Convenio Único · Régimen de los acuerdos adoptados**

1. Los acuerdos de las Comisiones deberán adoptarse por más del 50% de cada una de las dos representaciones, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes. Tendrán el mismo valor que el Convenio Colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda.
2. Los acuerdos de la Comisión Negociadora serán objeto de inscripción en el Registro Central de Convenios y se publicarán en el «Boletín Oficial del Estado».
3. Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a los criterios de celeridad, simplificación, sumariedad y objetividad.
4. A los acuerdos y a la relación de temas tratados respecto de los cuales no se haya alcanzado acuerdo se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo, a través de la intranet de los distintos

Ministerios y organismos, y en la página web del órgano competente en materia de Función Pública.

5. Los acuerdos de carácter o contenido económico requerirán la preceptiva aprobación de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones.

Los acuerdos exigen **mayoría cualificada de más del 50 % en cada una de las dos representaciones** (apt. 1) —no basta una mayoría agregada—; son **obligatorios y vinculantes** para ambas partes y tienen **el mismo valor que el Convenio Colectivo**, integrándose en su articulado con naturaleza obligacional o normativa según corresponda. Los acuerdos de la Comisión Negociadora se **inscriben en el Registro Central de Convenios** y se **publican en el BOE** (apt. 2). Los acuerdos de contenido económico requieren la **aprobación preceptiva de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR)** (apt. 5).

#### Artículo 15 IV Convenio Único · Funciones de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretar la totalidad del articulado, disposiciones y anexos del convenio, vigilar y exigir su cumplimiento.
- b) Emitir los informes preceptivos que le sean requeridos en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio colectivo.
- c) Estudiar, proponer y, cuando proceda, decidir las cuestiones que, derivadas de la aplicación del presente Convenio, se planteen por la Administración, los sindicatos firmantes, u otros órganos de composición paritaria reconocidos en este Convenio.
- d) Intervenir en la solución de conflictos colectivos, que se susciten en el ámbito del Convenio, en los términos que se establecen en el mismo.

- e) Crear los grupos de trabajo que se consideren necesarios, determinar su composición y funciones y coordinar su actuación, así como crear Subcomisiones Paritarias con el contenido del artículo 19.
- f) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- g) Recibir información periódica sobre la evolución del empleo en el ámbito del Convenio.
- h) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción, y estabilización del empleo de carácter estructural y permanente.
- i) Aprobar la creación o modificación de especialidades según lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio.
- j) Servir de cauce de información sobre evolución de programas y proyectos que tenga previstos realizar la Administración y que puedan modificar las condiciones de trabajo.
- k) Emitir informe sobre las propuestas de modificación sustancial de las relaciones de puestos de trabajo que signifiquen incremento del gasto, así como recibir información trimestral de los cambios propuestos por las respectivas Subcomisiones Paritarias cuando los mismos se produzcan sin variación del gasto.
- l) Recibir propuesta de convocatoria anual de promoción interna para la cobertura de puestos de trabajo de los distintos grupos profesionales, según los criterios fijados en el proyecto de Real Decreto de Oferta de Empleo Público anual.

- m) Recibir información sobre los puestos de trabajo previstos para convocatoria libre, de acuerdo con los criterios que anualmente se fijen para la elaboración de la Oferta de Empleo Público.
- n) Negociar la asignación o supresión de los complementos singulares de puesto a los puestos de trabajo ocupados, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.
- o) Determinar la cuantía y el modo de retribución de compensación de la prestación excepcional de servicios públicos durante el periodo nocturno en una parte inferior a un tercio de la jornada en cómputo diario o el equivalente en cómputo mensual o anual, así como la prestación excepcional de los servicios públicos en días de domingo o festivos.
- p) Negociar la asignación o supresión de los complementos de los puestos ocupados por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.
- q) Crear nuevos complementos de productividad o incentivos de producción, o aprobar cualquier modificación sobre el régimen y características de estos, a propuesta de la Subcomisión Paritaria correspondiente.
- r) Aprobar la adecuación de las características retributivas de los puestos para los que se requiera el título de Doctor, según lo dispuesto en el artículo 8.3 del Convenio.
- s) Recibir información de las contrataciones formalizadas fuera de Convenio en aquellos casos en los que exista personal laboral del ámbito del Convenio que realice idénticas funciones.
- t) Recibir información semestral de los reingresos al servicio activo realizados según lo dispuesto en el artículo 96.4 del Convenio.
- u) Los expedientes que hayan de resolver tanto la Comisión Paritaria como la Subcomisión Paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de tres meses.

Una vez transcurrido dicho plazo sin resolución, se entenderán desestimados y el trabajador podrá acudir a la vía judicial para que el juez resuelva sobre el asunto.

v) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

La enumeración del art. 15 contiene **22 funciones** (a-v) que cabe agrupar en cinco bloques. **Interpretación y vigilancia:** letras a) y b) sobre interpretación del articulado, emisión de informes preceptivos. **Aplicación y resolución de cuestiones:** letras c), d) y v) sobre decisión de cuestiones derivadas de la aplicación, intervención en conflictos colectivos y cláusula residual. **Organización interna:** letra e) sobre creación de grupos de trabajo y Subcomisiones Paritarias. **Información, control de empleo y modificaciones:** letras f), g), h), j), k), l), m), s) y t) sobre informes externos, evolución del empleo, criterios de los procedimientos, programas, modificación de RPT, promoción interna, convocatoria libre, contrataciones fuera de Convenio y reingresos. **Competencias retributivas y de clasificación:** letras i) sobre especialidades del art. 10, n) sobre complementos singulares, o) sobre nocturnidad y festividad, p) sobre horario distinto del habitual, q) sobre complementos de productividad —letra **declarada nula por la SAN de 10 de octubre de 2019**, publicada en el BOE por Resolución de 5 de noviembre de 2019, sin efectos jurídicos pese a su permanencia formal en el texto consolidado— y r) sobre adecuación retributiva de los puestos de Doctor del art. 8.3. La letra **u)** fija el **plazo máximo de tres meses** para resolver expedientes —tanto en Comisión Paritaria como en Subcomisión—, con desestimación presunta y vía judicial abierta.

**Las Subcomisiones Paritarias (art. 19)**

#### **Artículo 19 IV Convenio Único · Subcomisiones Paritarias**

1. Dependiente de la Comisión Paritaria, y como órgano delegado de la misma, en el ámbito de cada Departamento y en el del Consejo de Seguridad Nuclear, CSIC, CIEMAT, Entidades Gestoras de la Seguridad Social, Administración de Justicia e Instituciones Penitenciarias, existirá

una Subcomisión Paritaria, encargada de la vigilancia, estudio y aplicación del mismo en el respectivo ámbito.

Por acuerdo de la Comisión Paritaria podrán crearse otras Subcomisiones Paritarias cuando concurran circunstancias especiales que así lo aconsejen.

2. Las Subcomisiones Paritarias estarán integradas por representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio, cuyo número, por cada una de las partes, no podrá ser superior a quince.

La constitución de las Subcomisiones no afectará a las competencias que tienen atribuidas en su ámbito los órganos unitarios de representación del personal.

3. La representación de la parte social de las Subcomisiones Paritarias será designada 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 los mismos, en todo caso, una persona representante.
4. Si se produjeran reestructuraciones Departamentales, cambios de dependencia orgánica o desaparición o creación de Ministerios u Organismos, las Subcomisiones Paritarias existentes seguirá realizando todas las funciones con respecto a los organismos afectados hasta la creación de las nuevas Subcomisiones.
5. En el plazo de dos meses desde su constitución, la Subcomisión Paritaria elaborará un reglamento de funcionamiento que deberá contener al menos sus criterios básicos de actuación. Si en el plazo de dos meses el Reglamento no se hubiese aprobado, le resultará de aplicación hasta la aprobación del mismo el Reglamento de la Comisión Paritaria.

6. Las Subcomisiones Paritarias tendrán en su ámbito las funciones que les delegue la Comisión Paritaria, y específicamente las siguientes:

a) De carácter general: Aplicar y hacer cumplir los acuerdos de la Comisión Paritaria.

b) En materia de calendario laboral y jornada:

– Recibir comunicación y ser consultada sobre la distribución anual de la jornada y la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo.

– Recibir información trimestralmente sobre la realización de las horas extraordinarias.

c) En materia de ordenación de recursos humanos y movilidad:

– Negociar los planes para la adecuación de los recursos humanos regulados en el artículo 26 del presente Convenio.

– Recibir comunicación previa en lo relativo a movilidad funcional y geográfica.

– Recibir información sobre las vacantes que serán incluidas en el concurso abierto y permanente y los criterios para su determinación.

d) En materia de ropa de trabajo y uniformidad: La determinación concreta de la ropa de trabajo y/o uniformidad se negociará en el seno de las Subcomisiones Paritarias.

La Administración facilitará al personal laboral, cuando fuere necesario, la ropa de trabajo y/o la uniformidad. Dicho personal estará obligado a utilizarla.

e) En materia de Relación de Puestos de Trabajo: Recibir, previo trámite ante los órganos competentes para su aprobación, información de la modificación de las relaciones de puestos de trabajo.

- f) Los expedientes que hayan de resolver tanto la Comisión Paritaria como la Subcomisión Paritaria deberán resolverse en el plazo máximo de tres meses. Una vez transcurrido dicho plazo sin resolución, se entenderán desestimados y el trabajador podrá acudir a la vía judicial para que el Juez resuelva sobre el asunto.
- g) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

Las Subcomisiones Paritarias son **órganos delegados** de la Comisión Paritaria que operan en el **ámbito de cada Departamento ministerial** y en seis ámbitos adicionales expresamente identificados —**CSN, CSIC, CIEMAT, Entidades Gestoras de la Seguridad Social, Administración de Justicia e Instituciones Penitenciarias**—; pueden crearse otras por acuerdo de la Comisión Paritaria cuando concurren circunstancias especiales (apt. 1). Su **composición** no puede superar las **quince personas por cada parte** (apt. 2) y la parte social se designa por las organizaciones sindicales firmantes según su representación electoral (apt. 3). Elaboran su propio **Reglamento de funcionamiento en el plazo de dos meses** desde su constitución; si no se aprueba, se aplica supletoriamente el Reglamento de la Comisión Paritaria (apt. 5). Sus **funciones específicas** (apt. 6) cubren calendario laboral y jornada, ordenación de recursos humanos y movilidad, ropa de trabajo y uniformidad, Relación de Puestos de Trabajo, plazo de tres meses para resolver expedientes y cláusula residual.

#### Solución de conflictos colectivos (art. 21)

#### Artículo 21 IV Convenio Único · Solución de conflictos colectivos

1. Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión Paritaria como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos colectivos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá el examen

previo del mismo en la Comisión Paritaria en el plazo máximo de dos meses desde su interposición. Si transcurrido este plazo no se hubiera alcanzado un acuerdo, la parte demandante tendrá abierta la vía judicial o podrá someterse a lo previsto en el apartado segundo de este artículo.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

2. En el caso de que la Comisión Paritaria no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a una o varias personas mediadoras, que formularán los correspondientes dictámenes.

La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por esta persona habrá de ser razonada y por escrito.

Las propuestas de la persona mediadora y la posición de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

3. En todo caso, las partes se comprometen a negociar en el plazo más breve posible un sistema de solución extrajudicial de los conflictos que surjan en el ámbito del Convenio.

La **Comisión Paritaria es instancia previa obligatoria** para los conflictos colectivos de interpretación o aplicación del Convenio (apt. 1, primer párrafo). Se establece un **plazo máximo de dos meses** desde la interposición para el examen del conflicto; transcurrido el plazo sin acuerdo, la parte demandante tiene **abierta la vía judicial** o puede someterse a **mediación voluntaria** (apt. 1, segundo párrafo, y apt. 2). El cauce paritario previo es **condición de procedibilidad**: no cabe acudir directamente a los tribunales sin agotar primero la vía paritaria.

Elemento	Comisión Negociadora (art. 13)	Comisión Paritaria (arts. 14-17)
----------	--------------------------------	----------------------------------

Composición formal	30 miembros con voz y voto (15 + 15)	15 personas por cada parte (idéntico total de 30 miembros con voz y voto)
Requisito subjetivo	Personal al servicio de las AAPP	Parte social: personal al servicio de la AGE
Designación de la parte social	Organizaciones sindicales según art. 88 ET	Organizaciones sindicales <b>firmantes</b> , por representación electoral, mínimo una persona por sindicato
Asesores	Sindicales con voz pero sin voto hasta el 80 % de representatividad; Administración hasta el total de los sindicales	Mismo régimen (art. 14.3 = art. 13.3)
Función principal	Negociación del Convenio (art. 88 ET)	Interpretación, vigilancia, seguimiento, estudio y aplicación durante la vigencia
Constitución	Tras denuncia, en plazo de un mes desde la recepción de la comunicación	15 días siguientes a la publicación del Convenio
Reglamento de funcionamiento	–	2 meses desde su constitución (art. 16.1)
Reuniones	–	Ordinaria: al menos una vez al mes; extraordinaria: a solicitud de al menos 7 miembros (art. 16.2)
Quórum para acuerdos	Más del 50 % de cada representación (art. 17.1)	Más del 50 % de cada representación (art. 17.1)
Valor de los acuerdos	Mismo que el Convenio; inscritos en el Registro Central y publicados en el BOE (art. 17.2)	Mismo que el Convenio; integrados en el articulado
Plazo para resolver expedientes	–	3 meses; transcurrido, desestimación presunta y vía judicial abierta (art. 15.u)
Duración tras denuncia	Hasta el acuerdo expreso sobre otro Convenio	Sigue ejerciendo sus funciones hasta la sustitución del Convenio (art. 16.4)

**MATIZ**

Tanto la Comisión Negociadora como la Comisión Paritaria tienen **composición formal idéntica**: 30 miembros con voz y voto (15 + 15), más los asesores correspondientes. La diferencia entre ambas **no es numérica sino funcional**: la Negociadora **negocia** el Convenio (art. 88 ET); la Paritaria **interpreta, vigila, sigue, estudia y aplica** el Convenio durante su vigencia. La Paritaria se constituye en los **15 días siguientes a la publicación**, elabora su Reglamento en **2 meses** y resuelve expedientes en **3 meses** (con desestimación presunta tras ese plazo).

**MATIZ**

Los acuerdos de las Comisiones requieren **mayoría cualificada de más del 50 % en cada una de las dos representaciones** (art. 17.1) —no basta una mayoría agregada—. Las reuniones extraordinarias de la Comisión Paritaria exigen la solicitud de al menos **siete miembros** de cualquiera de las partes (art. 16.2). El plazo de **tres meses** para resolver expedientes opera por igual en la Comisión Paritaria y en las Subcomisiones Paritarias (art. 15.u y art. 19.6.f).

## 5. Sistema de clasificación profesional: el Título III

El **Título III del Convenio (arts. 7 a 11)** regula el sistema de clasificación profesional del personal laboral de la AGE. El art. 7 define la **arquitectura** del sistema con tres niveles articulados —grupo profesional, familia profesional y especialidad— conectados con el Sistema Educativo y con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. El art. 8 establece los **seis grupos profesionales**. Los arts. 9 y 10 regulan las **familias** y las **especialidades**. El art. 11 fija el procedimiento de **modificación de la clasificación**.

## Artículo 7 IV Convenio Único · Sistema de clasificación

1. 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.
2. 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.
3. El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.
4. Las familias profesionales agrupan el conjunto de titulaciones, cualificaciones, profesiones, oficios y ocupaciones atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional.
5. 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.
6. 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.

El sistema combina **tres elementos articulados**: el **grupo profesional** (apt. 3) agrupa aptitudes, titulaciones y contenido general de la prestación laboral; la **familia profesional** (apt. 4) agrupa titulaciones, cualificaciones, profesiones, oficios y ocupaciones por afinidad de competencia profesional; la **especialidad** (apt. 5) determina el contenido concreto y el perfil profesional de cada puesto. El **contenido de la prestación laboral** se define como el conjunto de tareas, funciones y actividades propias de un puesto que constituyen las obligaciones concretas del trabajador o trabajadora (apt. 2). La **modificación** de la clasificación profesional solo puede operar por los procedimientos previstos en el propio Convenio (apt. 6 — desarrollo en el art. 11).

#### Artículo 8 IV Convenio Único · Grupos profesionales

1. 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.
2. Se entenderá por titulaciones equivalentes las acordadas por la autoridad competente en materia de Educación.
3. 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.

4. 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.

El art. 8 establece **seis grupos profesionales** ordenados de mayor a menor exigencia de titulación. La nomenclatura combina la letra **M** —del **Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES)**— para los tres grupos vinculados a la enseñanza superior, y la letra **E** —del **sistema Educativo** general— para los tres grupos no incluidos en la enseñanza superior. La equivalencia de los grupos M con los niveles del Marco se desprende del **art. 4 del Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio**, por el que se establece el MECES, que fija cuatro niveles —**Nivel 1: Técnico Superior, Nivel 2: Grado, Nivel 3: Máster, Nivel 4: Doctor**—. Por tanto, **M3 corresponde a Máster, M2 a Grado y M1 a Técnico Superior** —Formación Profesional de Grado Superior, enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño de grado superior y enseñanzas deportivas de grado superior—. El **Doctor** se sitúa en el **Nivel 4 MECES**, fuera de los grupos del art. 8.1 IV Convenio: solo entra como exigencia adicional cuando el contenido de la prestación laboral sea altamente cualificado y la convocatoria lo prevea expresamente (art. 8.3 IV Convenio, con adecuación retributiva aprobada por la Comisión Paritaria — art. 15.r). Los grupos E recogen titulaciones del sistema educativo general: **E2** (Bachiller o Técnico de Grado Medio), **E1** (Graduado en ESO o Título Profesional Básico) y **E0** (sin titulación prevista en el sistema educativo). Las **titulaciones equivalentes** se determinan por la autoridad competente en materia de Educación (apt. 2). La clasificación del art. 8 no se aplica al personal de los anexos II y IV, regido por sus previsiones específicas (apt. 4).

Grupo	Titulación exigida (art. 8.1)	Referencia
<b>M3</b>	Título clasificado en el Nivel 3 MECES o equivalentes	Máster (Nivel 3 MECES)
<b>M2</b>	Título clasificado en el Nivel 2 MECES o equivalentes	Grado (Nivel 2 MECES)

<b>M1</b>	Título clasificado en el Nivel 1 MECES o equivalentes	Técnico Superior – FPGS o equivalentes (Nivel 1 MECES)
<b>E2</b>	Título de Bachiller o Técnico o equivalentes	Bachillerato / FP de Grado Medio
<b>E1</b>	Título de Graduado en ESO o Título Profesional Básico o equivalentes	ESO / FP Básica
<b>E0</b>	Sin titulación prevista en el sistema educativo	–

### RECUERDA

Los seis grupos profesionales del art. 8 IV Convenio Único — mnemónico de mayor a menor exigencia: **M3 – M2 – M1 – E2 – E1 – E0**. La letra **M** se asocia al **Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior** (MECES, tres niveles dentro de la enseñanza superior); la letra **E** al sistema **Educativo** general (tres niveles fuera de la enseñanza superior). Dentro de cada bloque, el número mayor es el nivel más alto.

### MATIZ

**Equivalencia MECES correcta:** el art. 4 RD 1027/2011 fija cuatro niveles — **Nivel 1: Técnico Superior, Nivel 2: Grado, Nivel 3: Máster, Nivel 4: Doctor** —. Los grupos del art. 8.1 IV Convenio Único son por tanto **M3 = Máster, M2 = Grado** y **M1 = Técnico Superior** (FPGS y equivalentes). Sostener que M3 corresponde a Doctor o que M1 es titulación universitaria de Grado es jurídicamente incorrecto: el **Doctor** (Nivel 4 MECES) se exige por el cauce específico del art. 8.3 para puestos altamente cualificados, con adecuación retributiva aprobada por la Comisión Paritaria (art. 15.r).

### Artículo 9 IV Convenio Único · 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.

La definición de las familias profesionales no está cerrada en el Convenio: el art. 9 reenvía al **Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional**, cuyas familias son determinadas por la autoridad competente en la materia. La Administración selecciona aquellas que coinciden con sus necesidades organizativas.

### Artículo 10 IV Convenio Único · Especialidades

1. 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.
2. Para los Grupos M3 y M2 la especialidad determinará la titulación o titulaciones universitarias exigidas para el ingreso.
3. 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 Sis-

tema Nacional de Cualificaciones Profesionales no incluida en ningún título de Formación Profesional de Grado Superior, la especialidad determinará dicha cualificación profesional.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

Todos los puestos tienen una especialidad asignada (apt. 1). La especialidad acredita al trabajador para participar en el **concurso abierto y permanente** dirigido a la cobertura de puestos con esa misma especialidad, salvo que el puesto exija titulación o formación habilitante adicional. Los criterios de **creación de la especialidad** varían según el grupo:

Grupo	Criterio principal	Cláusula de cierre cuando no hay correspondencia
M3 y M2	Titulación o titulaciones universitarias exigidas para el ingreso (apt. 2)	–
M1	Titulación de FPGS o cualificación profesional de Nivel 3 SNCP no incluida en FPGS (apt. 3)	–
E2	Titulación de FPGM o cualificación profesional de Nivel 2 SNCP no incluida en FPGM (apt. 4.a-b)	<b>CECIR</b> , previa aprobación de la Comisión Paritaria (apt. 4.c)
E1	Titulación de FP Básica o cualificación profesional de Nivel 1 SNCP no incluida en FP Básica (apt. 5.a-b)	<b>CECIR</b> , previa aprobación de la Comisión Paritaria (apt. 5.c)
E0	Unidad de competencia de cualificaciones profesionales de Nivel 1 (apt. 6.a)	<b>CECIR</b> , previa aprobación de la Comisión Paritaria (apt. 6.b)

El apartado 7 contempla una **regla transitoria**: cuando el puesto no se corresponda con ninguna titulación oficial pero requiera formación específica, la Comisión Paritaria —a propuesta del Departamento u Organismo— puede determinar la titulación del mismo nivel más afín. La habilitación rige hasta la implementación efectiva de la titulación correspondiente y, con carácter transitorio, durante los **cinco años inmediatamente siguientes** a su implantación.

**MATIZ**

La creación de la especialidad de los grupos **E2, E1 y E0** —cuando no hay titulación o cualificación correspondiente prevista en los apartados 4.a-b, 5.a-b o 6.a— corresponde a la **Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR)**, previa aprobación por la **Comisión Paritaria**. No es la Comisión Negociadora ni la Comisión Paritaria por sí sola: la CECIR es el órgano que actúa, pero siempre con aprobación previa de la Paritaria. Para los grupos **M3, M2 y M1** no hay cláusula equivalente de CECIR: la especialidad se determina directamente por la titulación universitaria o por la titulación o cualificación FPGS correspondiente.

**Artículo 11 IV Convenio Único · Modificación de la clasificación profesional de determinados colectivos de personal**

1. 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 los factores en virtud de los cuales se acordó, en su momento, el encuadramiento en un determinado grupo profesional de ese colectivo.
2. 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.

La modificación de la clasificación profesional requiere dos condiciones acumulativas: una **causal material** y un **procedimiento reforzado**. La condición material (apt. 1) exige que el **cambio en el contenido de la prestación laboral** haya modificado las aptitudes y/o las titulaciones necesarias para el desempeño, alterando así los factores que justificaron

en su momento el encuadramiento del colectivo en un determinado grupo profesional. El procedimiento (apt. 2) interviene **tres instancias en cascada**: la **Subcomisión Paritaria propone**, la **Comisión Paritaria informa favorablemente** y la **Comisión Negociadora aprueba** la modificación. Que sea la Comisión Negociadora —y no la Paritaria— la que aprueba es la garantía de máximo rigor: cambiar el grupo profesional de un colectivo equivale, materialmente, a renegociar parte del Convenio.

#### **MATIZ**

La modificación de la clasificación profesional del art. 11 IV Convenio Único exige la intervención de **tres órganos en cascada**, no de uno solo. La **Subcomisión Paritaria propone**, la **Comisión Paritaria informa favorablemente** y la **Comisión Negociadora aprueba**. La aprobación final corresponde a la **Comisión Negociadora, no a la Comisión Paritaria**: esta solo emite informe favorable previo.

## TRES FORMAS DE EMPEZAR

La app Persevera complementa este temario con las herramientas para estudiarlo:

tests · flashcards con repaso espaciado · supuestos  
simulacros · mindmaps · tutor IA · planificador

Suscripción mensual sin permanencia. Cancelas cuando quieras desde la app.



**WEB**

[perseveraoposiciones.com](https://perseveraoposiciones.com)



**IOS**

iPhone / iPad



**ANDROID**

Google Play