

**BOLETÍN DE CONSULTAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE  
LA FUNCIÓN PÚBLICA (BODECO)**

**ASUNTO:** Régimen disciplinario aplicable al personal laboral fuera de convenio.

**MATERIA:** Responsabilidad.

**FECHA:** 07/05/2021

**Nº:** 14\_1

**CONSULTA:**

Consulta relativa al régimen aplicable en materia disciplinaria al personal laboral fuera de convenio, especialmente en lo referido a la tipificación de faltas graves y leves.

**RESPUESTA:**

Atendiendo a la consulta planteada, así como a los antecedentes expuestos, a continuación se le informa del parecer de esta Subdirección General en el ejercicio de sus competencias.

Con carácter general, el régimen jurídico aplicable al personal laboral al servicio de las administraciones públicas tiene carácter bifronte, formado tanto por el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP) y el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET).

El artículo 7 del TRLEBEP señala que *"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"*.

Asimismo, el artículo 3.1, letras b) y c) del TRET establece que son fuentes de la relación laboral, inmediatamente después de la normativa estatal, los convenios colectivos y la

**ADVERTENCIA:** EL PRESENTE DOCUMENTO TIENE CARÁCTER MERAMENTE INFORMATIVO Y, EN CONSECUENCIA, NO POSEE CARÁCTER DE CRITERIO VINCULANTE NI GENERA DERECHOS NI EXPECTATIVAS DE DERECHO, NI GUARDA VINCULACIÓN FORMAL ALGUNA CON EL TIPO DE PROCEDIMIENTO AL QUE SE REFIERA.

**BOLETÍN DE CONSULTAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE  
LA FUNCIÓN PÚBLICA (BODECO)**

voluntad de las partes, pero, respecto de esta última, se cuida de puntualizar la citada letra c) que en ningún caso podrán pactarse con carácter individual condiciones menos favorables que las establecidas en las normas estatales y también en las convencionales. Finalmente se refiere a los usos y costumbres locales y profesionales.

Este conjunto normativo ha provocado en ocasiones una difícil integración. Siendo de destacar al respecto la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 23 de mayo de 2013 que resuelve recurso de casación nº 2178/2012, y que señala que:

*"... Tras la entrada en vigor del EBEP, mediante Ley 7/2007, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige por lo que en él resulte, así como por la legislación laboral que sea de aplicación con arreglo a las disposiciones del EBEP. Así se estipula en el art. 7, referido a la "normativa aplicable al personal laboral" (...) Se trata, pues, de una técnica de exclusión pormenorizada, de suerte que la norma de la legislación laboral queda excluida cuando así se establezca en el propio EBEP para dar cabida a su norma específica; todo ello, dejando a salvo el papel de la negociación colectiva en las materias en las que quepa la disponibilidad (como pusimos de relieve en las STS de 7 de diciembre -rcud. 4318/2009 y rcud. 4415/2009- y 9 de diciembre de 2010 -rcud. 4178/2009-, en relación a los permisos por asuntos particulares en que concurría regulación específica en el convenio colectivo aplicable)...".*

El caso que nos ocupa se refiere al personal de la Orquesta Nacional de España. Según se indica en el escrito de consulta el personal laboral al servicio incluyen a personas incluidas en el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, personas con contrato de alta dirección y personas contratadas fuera de convenio.

Tanto el personal de alta dirección como el personal fuera de convenio están expresamente excluidos del ámbito de aplicación del IV Convenio colectivo único en letras c) y f), respectivamente, del artículo 2.

En el caso del personal contratado bajo el régimen de alta dirección, rige lo previsto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de

**BOLETÍN DE CONSULTAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE  
LA FUNCIÓN PÚBLICA (BODECO)**

carácter especial del personal de alta dirección. En concreto, en cuanto al régimen aplicable en relación a las faltas y sanciones disciplinarias, su artículo 13 establece que:

*"El alto directivo podrá ser sancionado en virtud de incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta relación especial, en los términos que se pacten en el contrato. Las faltas y correspondientes sanciones serán revisables ante el orden jurisdiccional social. Tales faltas, cualquiera que sea su naturaleza, prescribirán a los doce meses desde su comisión, o desde que el empresario tuviese conocimiento de ellas".*

Habiendo de tener en cuenta que el plazo de prescripción de las sanciones será el determinado con carácter especial en el precepto citado y no el plazo genérico regulado en el artículo 60.2 del TRET, como ha tenido ocasión de manifestar el Tribunal Supremo (sentencia de 22 de octubre de 2003, recurso número 470/2003).

No obstante lo anterior, al personal de alta dirección le será igualmente de aplicación el régimen jurídico relativo al despido disciplinario por los incumplimientos contractuales recogidos en el artículo 54 del TRET.

En similar sentido se refiere el artículo 4.2 del Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades; cuando, para su concreto ámbito de aplicación, determina el sistema de fuentes aplicable a los directivos vinculados por contrato de alta dirección en el sector público empresarial.

**Tercero.-** En cuanto al personal fuera de convenio, su concreto régimen jurídico aplicable en materia disciplinaria habrá de determinarse, al igual que para el personal de alta dirección, al contrato de trabajo firmado por el trabajador. Ello sin perjuicio de que en el propio contrato de trabajo se puede prever en alguna de sus cláusulas la aplicabilidad supletoria de determinado convenio colectivo para determinadas materias. Más allá de lo estipulado en el contrato de trabajo, en ausencia de convenio colectivo aplicable, le será de aplicación lo previsto tanto en el TRLEBEP como en el TRET en materia disciplinaria.

**BOLETÍN DE CONSULTAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE  
LA FUNCIÓN PÚBLICA (BODECO)**

La potestad disciplinaria prevista en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público viene regulada en el Título VII del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En su artículo 93.1 se establece *"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"*.

De entre los principios que rigen la potestad disciplinaria se establece, en el artículo 94 en primer lugar el *"principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos"*.

Ello implica que para el personal laboral, únicamente por ley o norma convencional aplicable se podrán establecer con carácter general faltas y sus respectivas sanciones.

Tal y como se recuerda en el escrito de consulta, el TRLEBEP únicamente tipifica de forma expresa las falta muy graves, siendo que las faltas graves y leves habrán de ser establecidas en norma legal o convencional que sea de aplicación. En el caso que nos ocupa, no habiendo ley de desarrollo del TRLEBEP que tipifique faltas graves y leves en caso de no existir un convenio colectivo de aplicación, salvo remisión expresa en el contrato de trabajo, únicamente resta acudir al Estatuto de los Trabajadores.

La única referencia que se realiza en el Estatuto de los Trabajadores a la tipificación de faltas disciplinarias, fuera de la enumeración de incumplimientos contractuales que pueden dar lugar al despido disciplinario se realiza en el artículo 58, que únicamente efectúa remisión a normas legales o convencionales que efectúen la tipificación.

Por tanto, salvo previsión expresa, tanto directamente como por vía de remisión al IV Convenio colectivo único, al personal de alta dirección y al fuera de convenio únicamente les serán de aplicación las disposiciones disciplinarias recogidas en el TRLEBEP y el TRET.

**Cuarto.-** Todo lo anterior se indica sin perjuicio de recordar que las respuestas a consultas que emite este Centro Directivo poseen carácter meramente informativo; y,

**ADVERTENCIA:** EL PRESENTE DOCUMENTO TIENE CARÁCTER MERAMENTE INFORMATIVO Y, EN CONSECUENCIA, NO POSEE CARÁCTER DE CRITERIO VINCULANTE NI GENERA DERECHOS NI EXPECTATIVAS DE DERECHO, NI GUARDA VINCULACIÓN FORMAL ALGUNA CON EL TIPO DE PROCEDIMIENTO AL QUE SE REFIERA.

**BOLETÍN DE CONSULTAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE  
LA FUNCIÓN PÚBLICA (BODECO)**

en consecuencia, no tienen carácter de criterio vinculante, no originan derechos ni expectativas de derecho, ni implican vinculación alguna con el tipo de procedimientos a que se refieren.