

EFFECTOS DE LA REFORMA LABORAL EN EL RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Paloma Sanz Baos (Letrada de la Comunidad de Madrid)¹

La reforma laboral introducida mediante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (en adelante, Real Decreto-ley 32/2021), pretende corregir la temporalidad excesiva del mercado laboral español, situada de manera sistemática muy por encima de la media europea. En palabras de su Exposición de Motivos, *“la reducción de la tasa de temporalidad es un objetivo evidente e ineludible de esta reforma”*. Y añade que *“la reforma en este ámbito aborda, en primer lugar, la simplificación y reordenación de las modalidades de contratación laboral (...) para que el contrato indefinido sea la regla general y el contrato temporal tenga un origen exclusivamente causal (...)”*.

Partiendo de tales premisas, el Real Decreto-ley 32/2021 modificó el artículo 15 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, estableciendo la presunción de que los contratos de trabajo se conciertan por tiempo indefinido y delimitando las causas que justifican el recurso a la contratación temporal, reducidas a las circunstancias de la producción y la sustitución de una persona trabajadora, además de fijar nuevas reglas sobre la concatenación de contratos.

En consecuencia, a partir del 30 de marzo de 2022, fecha en la que entró en vigor esta reforma legal (disp. final octava, ap. 2) no es posible celebrar nuevos contratos laborales para la realización de una obra o un servicio determinado, tal como se configuraban en la redacción anterior del artículo 15.1.a) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, mientras que los contratos suscritos con anterioridad a aquella fecha se someten, en su duración, a los límites recogidos en las disposiciones transitorias tercera y cuarta del Real Decreto-ley 32/2021.

¹ En la actualidad ocupa el puesto de Letrada Jefe del Servicio Jurídico de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid.

En términos coherentes con el principal objetivo de esta reforma laboral, la disposición derogatoria única (ap. 3) del Real Decreto-ley 32/2021 prevé la desaparición del ordenamiento jurídico de *“las disposiciones referidas a los contratos temporales previstos en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción del precepto previa a la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico y, en particular, en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación”*.

En suma, la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021 ha supuesto la desaparición de la contratación laboral temporal del conjunto del ordenamiento jurídico -con las únicas excepciones de los contratos por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, en los términos del vigente artículo 15 del texto refundido del Estatuto de Trabajadores-, proyectando sus efectos derogatorios sobre cualesquiera otras normas que contemplaran la posibilidad de celebrar contratos de duración determinada y, en especial, sobre la normativa del sector universitario, dado que menciona expresamente la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, Ley Orgánica 6/2001).

Como veremos a continuación, es en este ámbito universitario en el que la reforma laboral ha tenido algunas consecuencias reseñables de cara al régimen de las incompatibilidades de los empleados públicos.

Es sabido que la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (en lo sucesivo, Ley 53/1984), se basa, como principio fundamental, en la dedicación del personal al servicio de las Administraciones Públicas a un solo puesto de trabajo, de tal manera que el personal comprendido en su ámbito de aplicación no puede compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad, ya sea en el sector público o en el sector privado, con las únicas excepciones que se contemplan en la propia Ley.

Entre los escasos supuestos en los que la Ley 53/1984 permite reconocer la compatibilidad con un puesto en el sector público se encuentra el desempeño de un puesto de trabajo en la esfera docente como profesor universitario asociado, en régimen de dedicación no superior a la de tiempo parcial y con duración determinada (arts. 4.1 y 16.3 de la Ley 53/1984). En los mismos términos se pronuncia el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes (art. 3.1).

La tipología del profesor asociado es propia de las universidades públicas mientras que, para las universidades privadas, esta figura se viene asimilando a la del profesor contratado a tiempo parcial, para obra o servicio determinado, en los términos del derogado artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores. La equiparación entre ambas figuras docentes a los efectos del eventual reconocimiento de la compatibilidad con un puesto en el sector público, aun siendo controvertida, se viene admitiendo por la jurisprudencia desde hace tiempo (véase, por todas, la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso-administrativo, de 23 de septiembre de 2013, rec. 48/2013).

Volviendo al asunto que trata de exponerse en este breve comentario, hay que subrayar que, desaparecidos del marco jurídico laboral los contratos temporales para obra o servicio determinado y ante la generalidad de los términos empleados por la disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 32/2021 -que suprime las disposiciones referidas a contratos temporales en cualquier norma del ordenamiento jurídico-, no queda más salida que considerar eliminado el requisito de la contratación “*por tiempo determinado*” consignado en el artículo 4.1 de la Ley 53/1984 de cara al reconocimiento de la compatibilidad de un puesto en el sector público con el desempeño de un segundo puesto en el ámbito docente universitario.

En efecto, esta novedad debe aplicarse sin duda en el ámbito universitario, pues la citada disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 32/2021 menciona expresamente la Ley Orgánica 6/2001 al referirse a la normativa sobre contratos temporales que pretende suprimir.

De esta manera, la reforma laboral tiene consecuencias en la contratación de profesores asociados de una universidad pública, a quienes resultará ya inaplicable el requisito de la temporalidad establecido en el artículo 53, letras c) –“*el contrato será de carácter temporal*”-, y d) –“*la duración del contrato será trimestral, semestral o anual*”- de la Ley Orgánica 6/2001.

A este propósito interesa destacar que en la regulación del personal docente e investigador contratado en régimen laboral de la Ley Orgánica 6/2001 abundaban las referencias a la temporalidad. Así, por ejemplo, en relación con la contratación de profesores ayudantes, ayudantes-doctores y visitantes (arts. 49.c), 59.c) y 54.c) respectivamente), cuyas modalidades contractuales fijaban plazos específicos de duración que han de entenderse suprimidos a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021.

Por otra parte, la reforma laboral también afecta a la contratación de profesores por una universidad privada, cuya escasa regulación en el artículo 72 de la Ley Orgánica 6/2001 daba pie a acudir a la modalidad del contrato temporal por obra o servicio determinado del antiguo artículo 15.1.a) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. A partir del 30 de marzo de 2022 debe sustituirse esta contratación temporal por un contrato indefinido, ya sea ordinario, ya sea fijo-discontinuo, y, en todo caso, a tiempo parcial.

A modo de conclusión puede afirmarse que la generalidad de los términos empleados por la disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 32/2021, al suprimir las disposiciones referidas a los contratos temporales contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico, alcanza indudablemente a la Ley 53/1984. Por ello, a partir del 30 de marzo de 2022 ha de considerarse decaído el requisito de la contratación “*por tiempo determinado*”, consignado en el artículo 4.1 de la Ley 53/1984 a los efectos de autorizar o reconocer la compatibilidad a los empleados públicos como profesores asociados de universidades públicas, o de profesores contratados a tiempo parcial por universidades privadas.

Es evidente, por lo tanto, que la reforma del mercado de trabajo ha producido efectos destacables en el régimen de las incompatibilidades de los empleados del sector

público, que ahora pueden simultanear sus actividades con un segundo puesto de trabajo en el ámbito docente universitario, con carácter indefinido y siempre que cumplan los restantes requisitos de la Ley Orgánica 6/2001.

Diciembre de 2022.