

**Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social**

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34011510

NIG: 28.079.00.4-2019/0066755

**Procedimiento Conflicto colectivo 3/2020 Secc. 1**

CE

**Materia:** Negociación convenio colectivo

**DEMANDANTE:** FREM CCOO

**DEMANDADO:** UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID y otros 6

**Ilmos. Sres**

D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRES

Dña. ROSARIO GARCIA ALVAREZ

D. IGNACIO MORENO GONZALEZ-ALLER.

En Madrid a 4 de marzo de 2020, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección Primera de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**

**EL PUEBLO ESPAÑOL**

Ha dictado la siguiente

**SENTENCIA nº 251/2020**

En Conflicto colectivo 3/2020, formalizado por la LETRADA Dña. ANA MARIA COLOMERA ORTIZ en nombre y representación de FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE CC.OO DE MADRID (FREM CCOO) contra la UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS, UNIVERSIDAD CARLOS III, UNIVERSIDAD DE ALCALÁ, U.G.T y CSI-CSIF, siendo Magistrado Ponente el **Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZALEZ-ALLER.**

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** En fecha 30 de diciembre de 2019 se presentó demanda de conflicto colectivo por la FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE CC.OO DE MADRID frente a UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS, UNIVERSIDAD CARLOS III, UNIVERSIDAD DE ALCALÁ, UGT Y CSI-CSIF solicitando se dictara sentencia en los siguientes términos contenidos en su suplico:

Que se declare *“El derecho del personal investigador contratado laboral de las Universidades Autónoma de Madrid, Complutense de Madrid, Carlos III de Madrid, Rey Juan Carlos y Alcalá a ver actualizadas sus retribuciones para el ejercicio 2018 en los mismos términos que los aplicados para el resto del personal laboral de estas universidades en aplicación de lo regulado en el artículo 18 de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018”*.

**SEGUNDO.-** Por Decreto de 8 de enero de 2020, se admitió a trámite la demanda, registrada con el núm. 3/2020, designándose ponente y señalando para los actos de conciliación y juicio el 26 de febrero de 2020 a las 9,30 horas y 10 horas respectivamente.

**TERCERO.-** Se celebró juicio en el día y hora señalados, a las 10,00 horas, compareciendo la parte actora FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE CC.OO DE MADRID, así como todas y cada una de las partes demandadas: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS, UNIVERSIDAD CARLOS III, UNIVERSIDAD DE ALCALÁ, UGT Y CSI-CSIF representadas por las personas que constan debidamente acreditadas en el acta.

**CUARTO.-** La parte actora se afirmó y ratificó en su demanda señalando, en síntesis, que la Universidad Politécnica no está demandada dado que la misma incluye el incremento reclamado en demanda a todo su personal investigador en los distintos programas de investigación, no cabiendo excluir a ninguna de las demandadas en función de las fuentes de financiación del incremento, ya que la normativa es sustancialmente la misma, el personal investigador está incluido en el I Convenio de Personal Docente e Investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas Madrileñas publicado en el BOCM de 12 de julio de 2003, firmándose los contratos del personal investigador por el rector de la Universidad contratante o persona en quien ella delegue, sin que, en definitiva, ninguna norma expresa o implícitamente excluya al colectivo de los investigadores de los incrementos salariales .

Las distintas Universidades demandadas, en trámite de contestación de la demanda, opusieron, en esencia, en una estrategia coincidente en lo fundamental, las excepciones de:

a) inadecuación de procedimiento, dado, y a su juicio, no estamos ante un verdadero conflicto colectivo por cuanto lo que se pretende exigiría analizar cada uno de los contratos de trabajo del colectivo afectado y, por tanto, la situación particular de cada uno de los trabajadores, faltando así el interés general del grupo de trabajadores y el elemento de homogeneidad; b) falta de competencia objetiva, habida cuenta de la variedad de proyectos que dan lugar a la contratación de los investigadores, diferentes para cada Universidad, viniendo competentes los Juzgados de lo Social de Madrid y no su Sala de lo Social. Y, de desestimarse por la Sala las excepciones opuestas, en lo que al fondo del asunto se refiere, expusieron que el incremento salarial no opera de manera automática, sino que se establece un máximo para el incremento salarial que se puede agotar, o no, dependiendo de cada Administración Pública, habiéndose de estar a cada caso concreto para determinar si concurren, o no, los requisitos exigidos por la normativa de referencia, siendo las retribuciones de los investigadores, ayudante o ayudante doctor, superiores a las que les correspondería percibir según Convenio, quedando entonces absorbidas. También hicieron valer el art. 27.10 de la CE que regula la autonomía universitaria, así como que el I Convenio de Personal Docente e Investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas Madrileñas publicado en el BOCM de 12 de julio de 2003 no deviene aplicable al personal investigador teniendo en cuenta que no perciben sus retribuciones con cargo a los presupuestos de cada Universidad, cual exige el art. 4 del citado Convenio, ni por tanto están integradas tales retribuciones en la masa salarial de gastos de personal de sus respectivos presupuestos, financiándose con subvenciones externas. Terminaron por invocar la STSJ de Galicia de 23 de enero de 2019 que, a su parecer, contempla un supuesto similar al objeto del presente conflicto colectivo.

Los sindicatos UGT Y CSI-CSIF se adhirieron a las pretensiones de la parte actora.

**QUINTO.-** Recibido el pleito a prueba tanto por la parte actora como por la parte demandada se propuso como medio de prueba la documental. Admitidas las pruebas se practicaron con el resultado que obra en acta y soporte audiovisual incorporado a las actuaciones, dándose el trámite de conclusiones, elevando las partes las mismas a definitivas, quedando los autos vistos para sentencia.

## **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** El presente conflicto colectivo afecta al personal investigador contratado laboral de las Universidades COMPLUTENSE DE MADRID (UCM), UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, (UAM), UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS, (URJC) UNIVERSIDAD CARLOS III, (UC3M) y UNIVERSIDAD DE ALCALÁ, (UAH).

**SEGUNDO.-** CC.OO es el Sindicato más representativo en el ámbito de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid y en cada una de las Universidades demandadas.

**TERCERO.-** El 24 de octubre de 2018 la Presidencia de la Comisión Paritaria de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del I Convenio de Personal Docente e Investigador en régimen laboral de las Universidades Públicas Madrileñas convocó reunión de dicho órgano en la sede del Rectorado de la Universidad Politécnica de Madrid, teniendo el punto tercero del orden del día la redacción que sigue: *“Criterios de aplicación del incremento salarial contemplado en la Ley 6/2018 del Presupuestos Generales del Estado para 2018 a las distintas modalidades de personal investigador que prestan servicios en las universidades públicas madrileñas (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, Marie Curie, personal investigador, personal investigador en formación, investigadores contratados bajo las figuras de la Ley de la Ciencia, investigadores contratados bajo el artículo 83 de la LOU, y cualquier otra figura investigadora)”*.

Ante la imposibilidad de acuerdo se extendió la correspondiente certificación de desacuerdo.

**CUARTO.-** Las Universidades Públicas Madrileñas demandadas han aplicado la subida salarial contemplada en la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para 2018, tan solo a algunas de las categorías del personal laboral contratado laboralmente y a parte de las figuras del personal investigador, sin un criterio uniforme, encontrándonos ante un amplio abanico que va desde la inaplicación de la actualización salarial a todas las figuras investigadoras por la UAM, a la actualización retributiva a todas las figuras investigadoras menos una implementada por la URJC, o a la aplicación de la subida a todas las figuras del personal investigador por la Universidad Politécnica, razón por la cual esta última no ha sido demandada.

**QUINTO.-** Damos por reproducidos los cuadros sinópticos obrantes al fundamento quinto de la demanda relativos al personal y categorías a las que, cada Universidad, aplica la subida salarial contemplada en la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado, y las que no.

**SEXTO.-** La sentencia nº 888/2012 de esta Sección Primera de la Sala de lo Social del Madrid, de fecha 26 de octubre de 2012, rec. 5128/2012, firme, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID contra la sentencia de fecha veintitrés de marzo de dos mil doce, dictada por el Juzgado de lo Social número 8 de MADRID, en sus autos número 1244/11, seguidos a instancia de la FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE CCOO DE MADRID.

El fallo de dicha sentencia del Juzgado de lo Social nº 8 es del tenor literal que sigue:

*“Que estimando la demanda de CONFLICTO COLECTIVO interpuesta por FEDERACIÓN REGIONAL DE LA ENSEÑANZA DE CCOO DE MADRID, frente a UNIVERSIDAD POLITECNICA DE MADRID debo declarar y declaro la aplicación del I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas de Madrid, al personal investigador en formación contratado por la demandada, condenando a UNIVERSIDAD POLITECNICA DE MADRID a estar y pasar por tal declaración a los efectos legales oportunos”.*

**SEPTIMO.-** En el caso de la UAM el acto de mediación se solicitó el 23 de noviembre de 2018, celebrándose el 30 de noviembre de 2018, mientras que en los casos de la UCM, UC3M, UAH y URCJ el acto de mediación se solicitó el 11 de julio de 2019, celebrándose el 17 de julio de 2019, sin avenencia.

## **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

### **PRIMERO.-CONVICCIÓN SOBRE LOS HECHOS DECLARADOS PROBADOS.**

Los hechos probados se extraen:

- El primero y el segundo no son controvertidos, si bien, y como ya se adelantó, se discute la idoneidad de la modalidad procesal de conflicto colectivo.
- El tercero del documento nº 1 de la parte actora y concordantes del ramo de prueba de las demandadas.
- El cuarto y quinto no son controvertidos.
- El sexto, del documento número 9 del ramo de prueba de la parte actora.
- El séptimo, de los documentos 2 y 3 del ramo de prueba de la parte actora.

### **SEGUNDO.- EL MARCO NORMATIVO DE APLICACIÓN AL CONFLICTO SUSCITADO.**

#### **I). LA LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018.**

El artículo 18 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, dispone, y en lo que aquí interesa, lo que sigue:

*“Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público*

*Uno. A efectos de lo establecido en el presente Capítulo, constituyen el sector público:*

*a) La Administración General del Estado, sus Organismos autónomos y Agencias estatales y las Universidades de su competencia.*

*b) Las Administraciones de las Comunidades Autónomas, los Organismos de ellas dependientes y las Universidades de su competencia.*

*c) Las Corporaciones locales y Organismos de ellas dependientes.*

*d) Las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.*

*e) Los órganos constitucionales del Estado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 72.1 de la Constitución.*

*f) Las sociedades mercantiles públicas, entendiéndose por tales aquellas en las que la participación, directa o indirecta, en su capital social de las Administraciones y entidades enumeradas en este artículo sea superior al 50 por ciento. En el sector público estatal se considerarán como tales las reguladas en el artículo 111.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.*

*g) Las entidades públicas empresariales y el resto de los organismos públicos y entes del sector público estatal, autonómico y local.*

*h) Las fundaciones del sector público y los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público.*

*i) El Banco de España en los términos establecidos en la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España.*

*j) El Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB).*

*Dos. En el año 2018, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.*

*Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2017 alcanzara o superase el 3,1 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25 por ciento de incremento salarial.*

*A los efectos de lo dispuesto en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB de cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).*

*Una vez publicado el avance del PIB por el INE y, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará,*

*en su caso, la aplicación del incremento. Del citado Acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias.*

*Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,2 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento.*

*Tres. En el sector público se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos, siempre que no se supere el incremento global fijado en el apartado Dos anterior.*

*Cuatro. La masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación”.*

## **II).- LA LEY 12/2017, DE 26 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA EL AÑO 2018.**

Su artículo 21 dispone que:

*“1. A efectos de lo establecido en el presente artículo, constituyen el sector público de la Comunidad de Madrid: a) La Administración de la Comunidad de Madrid y sus organismos autónomos. b) Las universidades públicas y centros universitarios de la Comunidad de Madrid. c) Las empresas públicas con forma de entidad de derecho público y con forma de sociedad mercantil. d) Los entes públicos a los que se refiere el artículo 6 de la Ley 9/1990, de 8 de noviembre, Reguladora de la Hacienda de la Comunidad de Madrid, incluidos en los artículos 2 y 3 de la presente ley. e) Las fundaciones del sector público, definidas en el párrafo segundo del artículo 1.2 de esta ley, y los consorcios adscritos a la Comunidad de Madrid.*

*2. Con efectos de 1 de enero de 2018, las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a los efectivos de personal, como a la antigüedad del mismo. 3. Lo dispuesto en el apartado anterior debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo. 4. Los acuerdos, pactos o convenios y disposiciones administrativas que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en el apartado 2 de este artículo deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo. 5. Las referencias relativas*

*a retribuciones contenidas en esta ley se entienden siempre hechas a retribuciones íntegras. 6. No se podrán realizar a favor del personal contemplado en el presente artículo aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. 7. Durante el año 2018, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32.2 y 38.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en adelante EBEP, queda suspendida y sin efecto la aplicación de cualquier previsión relativa a la percepción de beneficios sociales, gastos de acción social y de todos aquellos de naturaleza similar, tanto en metálico como en especie, que, habiendo sido suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley, tuvieran su origen en acuerdos, pactos, convenios y cláusulas contractuales para el personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid contemplado en el presente artículo, excluidos préstamos, anticipos y las ayudas y pluses al transporte de los empleados públicos. En consecuencia, no se procederá al abono de cantidad alguna, ni de complementos personales, consolidados o no, que tengan como causa dichos conceptos. Dicha suspensión se aplicará al personal estatutario en los términos previstos en el artículo 27.5 de la presente ley. La autorización de la masa salarial por la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda regulada en el artículo 24 de esta ley se hará teniendo en cuenta la suspensión prevista en este apartado. 8. Todos los acuerdos, convenios, pactos o instrumentos similares de la Administración de la Comunidad de Madrid, organismos autónomos, empresas públicas, universidades públicas y demás entes públicos del sector público de la Comunidad de Madrid, así como de las fundaciones del sector público y los consorcios adscritos a la Comunidad de Madrid, requerirán, para su plena efectividad, el informe previo y favorable de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, siendo nulos de pleno derecho los que se alcancen sin dicho informe o en sentido contrario, sin que de los mismos pueda en ningún caso derivarse, directa o indirectamente, incremento del gasto público en materia de costes de personal y/o incremento de retribuciones no autorizado. 9. Los límites establecidos en este artículo serán de aplicación a las retribuciones de los contratos mercantiles del personal del sector público”.*

### **III).- EL ACUERDO DE 10 DE JULIO DE 2018, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, SOBRE INCREMENTO RETRIBUTIVO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL SECTOR PÚBLICO DE LA COMUNIDAD DE MADRID EN EL EJERCICIO 2018.**

*En el mismo se hace referencia a que “como consecuencia de la actual situación económico-financiera en la que se encuentra la Comunidad de Madrid, es posible asumir en el ejercicio 2018 el crecimiento de las retribuciones del personal al servicio de su sector público coincidente con el límite de los máximos porcentajes establecidos a esos efectos por dicha normativa básica estatal, con las excepciones establecidas en la normativa legal presupuestaria autonómica”.*

En su virtud, se acuerda:

*“Primero 1. Fijar, para el año 2018, con efectos desde el 1 de enero, un incremento de las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid, contemplado en el artículo 21.1 de la Ley 12/2017, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2018, del 1,5 por 100*



*respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en los términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. 2. Fijar, con efectos de 1 de julio de 2018, un incremento adicional de las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid contemplado en el artículo 21.1 de la Ley 12/2017, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2018, del 0,25 por 100 respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en el caso de que el Consejo de Ministros aprobara la aplicación de dicho incremento y se tenga constancia de ello por la Comunidad de Madrid. 3. Las retribuciones del personal funcionario de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, que desempeñe sus funciones en el ámbito competencial de la Comunidad de Madrid, se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 27.tres de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. Los complementos y mejoras retributivos que estén regulados en disposiciones o acuerdos adoptados por los órganos de la Comunidad de Madrid en el ejercicio de sus competencias respecto de este personal se incrementarán de conformidad con lo previsto en los puntos 1 y 2 de este apartado, de acuerdo con lo establecido en el punto 4 del apartado duodécimo del Acuerdo de 1 de agosto de 2017, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo sectorial para el personal funcionario de la Comunidad de Madrid al servicio de la Administración de Justicia para el período 2017-2020. 4. Los incrementos a los que se refiere el presente apartado se harán efectivos, tras la realización de los correspondientes procesos técnicos, en la primera nómina que sea posible. Segundo Exceptuar de los incrementos retributivos establecidos en el apartado primero del presente acuerdo al personal contemplado en el artículo 25 de la Ley 12/2017, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2018, así como al resto del personal incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo de 31 de octubre de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el código ético de los altos cargos de la Administración de la Comunidad de Madrid y de sus entes adscritos. Tercero Sin perjuicio de lo establecido en el apartado primero del presente acuerdo, el órgano competente podrá autorizar un incremento adicional del 0,2 por 100 de la masa salarial correspondiente en cada caso al ejercicio 2017, en los términos establecidos en el artículo 18.dos, párrafo quinto, de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (“Boletín Oficial del Estado” de 4 de julio). Cuarto Autorizar al titular de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda para dictar las instrucciones que sean precisas en ejecución y desarrollo del presente acuerdo. Quinto Publicar el presente acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. Acordado en Madrid, a 10 de julio de 2018”.*

**IV).- EL PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MADRID (B.O.C.M. NÚM. 164, DE 12 DE JULIO DE 2003).**

A tenor de su artículo 2:

*“Ámbito territorial El presente Convenio se aplicará en el ámbito territorial de las Universidades Públicas con sede en el territorio de la Comunidad de Madrid”.*

A tenor de su artículo 3:

*“Ámbito funcional. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 92 del Estatuto de Trabajadores, el presente Convenio es de aplicación, por así haberlo acordado las partes, a las Universidades siguientes: - Universidad de Alcalá, - Universidad Autónoma de Madrid, - Universidad Carlos III de Madrid, - Universidad Complutense de Madrid, - Universidad Politécnica de Madrid y - Universidad Rey Juan Carlos”*

A tenor de su artículo 4:

*“Ámbito personal y material 1. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal docente e investigador laboral que preste servicios retribuidos en las Universidades Públicas firmantes de este Convenio, en virtud de relación jurídico laboral común formalizada en contrato firmado por el interesado y el excelentísimo señor Rector Magnífico de cada Universidad, percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de cada Universidad”.*

A tenor de su artículo 10:

*“Modalidades de contrato 1. Ayudantes: Los Ayudantes son contratados con la finalidad principal de completar su formación investigadora y pueden colaborar en funciones docentes. Los ayudantes deben acreditar haber superado el periodo de docencia de tercer ciclo. 2. Profesor Ayudante Doctor. a) Los Profesores Ayudantes Doctores son contratados para desempeñar tareas docentes y de investigación. La docencia a desarrollar será en materias de su área de conocimiento que figuren en Planes de Estudio conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales. b) Serán requisitos para la contratación de Profesores Ayudantes Doctores los siguientes: 1º Estar en posesión del título de Doctor. 2º La contratación exigirá la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la ANECA o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine. 3º Acreditar la realización de tareas docentes o investigadoras por un periodo mínimo equivalente a dos años en centros no vinculados a la Universidad contratante. 3. Profesores Colaboradores a) Los Profesores Colaboradores son contratados por las Universidades para impartir enseñanzas sólo en aquellas áreas de conocimiento que establezca el Gobierno, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria. La docencia que desarrollen se impartirá en materias de su área de conocimiento en titulaciones de primer ciclo los Diplomados Universitarios, Ingenieros Técnicos y Arquitectos técnicos y en titulaciones de primer y segundo ciclo, o segundo ciclo, los Licenciados, Ingenieros y Arquitectos. b) Son requisitos de los Profesores Colaboradores: 1º Ser Licenciados, Arquitectos e Ingenieros o Diplomados Universitarios, Arquitectos Técnicos e Ingenieros Técnicos. 2º Contar con un informe favorable de su actividad por parte de la ANECA o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine. 4. Profesores Contratados Doctores a) Los Profesores Contratados Doctores lo serán para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación o prioritariamente de investigación. La docencia se desarrollará en materias de su área de conocimiento que figuren en Planes de Estudio conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales. b) Los Profesores Contratados Doctores cumplirán los siguientes requisitos: 1º Estar en posesión del título de Doctor. Acreditar al menos tres años de actividad postdoctoral docente e investigadora, o prioritariamente investigadora. 3º Recibir la evaluación positiva de dicha actividad por parte de la ANECA o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine. 5. Profesores Asociados a) Los Profesores Asociados serán contratados para la docencia, en materias que se justifiquen por el ejercicio profesional que desarrollen. b) Los requisitos que deben cumplir los Profesores*

*Asociados son los siguientes: 1º Ser especialista de reconocida competencia en la materia para la que es contratado. 2º Acreditar un mínimo de tres años de experiencia profesional efectiva en la materia, adquirida fuera de la Universidad, mediante certificado de cotizaciones a la seguridad social o mutualidad, expedido por el órgano competente y en su caso licencia fiscal durante tres años. 3º Oída la representación de los trabajadores las universidades podrán, para acreditar la experiencia profesional efectiva, requerir otra documentación adicional. 6. Profesores Visitantes a) Los Profesores Visitantes son contratados para la docencia o la investigación. b) Los requisitos para la contratación de los Profesores visitantes serán los siguientes: 1º Ser profesor o investigador de reconocido prestigio. 2º Desarrollar o haber desarrollado su actividad en Universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros. 3º Oída la representación de los trabajadores las universidades podrán establecer otros requisitos adicionales. c) Incompatibilidades: La contratación bajo esta figura será incompatible con el desempeño de otras actividades remuneradas, excepto en el supuesto de profesores o investigadores de Universidades o Centros de Investigación Extranjeros. 7. Profesores Eméritos a) Los Profesores Eméritos son contratados para la docencia y la investigación. La Universidad podrá asignarles obligaciones docentes o de investigación y de permanencia diferentes a los regímenes de dedicación del resto del profesorado. b) Los requisitos de los Profesores Eméritos serán los siguientes: 1º Estar jubilado. 2º Haber sido funcionario de los cuerpos docentes universitarios. 3º Haber prestado servicios destacados a la Universidad o ser personas de reconocido prestigio cultural o científico nacional o internacional. 4º Oída la representación de los trabajadores las universidades podrán establecer otros requisitos adicionales. 8. Otros contratos no docentes Las Universidades podrán contratar mediante contrato de obra y servicio solamente en los siguientes supuestos: a) A personal investigador en formación para el desarrollo de proyectos concretos de investigación o tecnológicos. b) A personal docente o investigador que de manera motivada se requiera para complementar o apoyar el desarrollo de proyectos de investigación”.*

A tenor de su artículo 24:

*“Estructura salarial. 1. El personal docente e investigador contratado será retribuido por los conceptos de retribuciones básicas y complementos. Las retribuciones básicas están constituidas por el sueldo, antigüedad y pagas extraordinarias. Los complementos son los siguientes: complemento de investigación regulado en el párrafo siguiente, complemento específico por méritos docentes, complemento adicional y complemento por ocupación de cargos universitarios, definidos en los artículos 23, 24 y 25 del Decreto 153/2002, de 12 de septiembre, de la Comunidad de Madrid sobre el régimen del personal docente e investigador contratado por las Universidades públicas de Madrid; y en su caso los complementos personales transitorios derivados de la aplicación de la disposición Transitoria 1ª del citado Decreto. A partir de 2006 los profesores contratados por tiempo indefinido podrán solicitar el reconocimiento del complemento de méritos de investigación, que tendrá efectos económicos a partir de 1 de enero de 2006. Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de junio y diciembre y su cuantía será igual al importe de una mensualidad del sueldo y de la antigüedad. 2. El personal docente percibirá en concepto de antigüedad por cada tres años de servicios prestados en el ámbito docente o investigador en las Universidades públicas de Madrid, una cantidad anual igual que las de los funcionarios que pertenezcan a los cuerpos correspondientes o la proporción si la jornada fuera inferior a la jornada completa. 3. Todas las retribuciones que correspondan por los contratos no docentes vinculados a un proyecto de investigación, incluidos los gastos sociales, serán satisfechas con cargo al presupuesto del proyecto o contrato correspondiente. 4. Para los*

*contratos de obra se establece como salario mínimo de referencia el de Ayudante prorrateándolo por horas. Cuando el contrato exija estar en posesión del grado de Doctor, el salario mínimo de referencia será el de Ayudante Doctor prorrateándolo por horas”.*

### **TERCERO.-ADECUACIÓN DE LA MODALIDAD PROCESAL DE CONFLICTO COLECTIVO.**

Según las Universidades demandadas no estamos ante un verdadero conflicto colectivo por cuanto lo que se pretende exigiría analizar cada uno de los contratos de trabajo del colectivo afectado y, por tanto, la situación particular de cada uno de los trabajadores, faltando así, y en su opinión, el interés general del grupo de trabajadores y el elemento de homogeneidad.

No les acompaña la razón en su planteamiento a las Universidades demandadas.

La noción legal del objeto del proceso típico de conflicto colectivo remite a la transcendencia o relevancia colectiva del interés que se ventila en la controversia: el conflicto afecta al interés general de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual (art.153 LRJS). Puede entenderse que las expresiones «grupo genérico» y «colectivo genérico» son equivalentes. Esta es, desde luego, y a juicio de la doctrina, la nota definitoria esencial que responde a la función histórica del conflicto colectivo como vía de sustitución de las formas de lucha colectiva, tanto en los conflictos jurídicos como en los de intereses o de regulación.

Son pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo las que afecten a los intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual. La afectación colectiva aparece así definida desde dos perspectivas necesariamente concurrentes:

- subjetiva, referida al grupo o conjunto de trabajadores (la presencia de un grupo genérico de éstos en posición activa o pasiva en el proceso);
- objetiva, que remite a un interés general de ese grupo como objeto de la pretensión.

En el elemento subjetivo, es necesario que haya una pluralidad de trabajadores afectados, pero esa pluralidad requiere algunas condiciones más. El grupo genérico no es una mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad (STS de 6-6-01, rec. 1439/2000).

Esa estructuración se produce:

1.- Por la presencia de un elemento de conexión por razón del título o causa de pedir, como sucede en la acumulación subjetiva de acciones (de varios contra uno o de uno contra varios art.72 LEC), que existe, desde luego, en el conflicto colectivo. Así, no hay un grupo estructurado de trabajadores cuando se trata de valorar las condiciones de peligrosidad de cada puesto de trabajo (STS 6-3-02, rec. 437/2001) o cuando dentro del grupo pueden existir posiciones de interés opuestas.

2. Esa conexión tiene que ser genérica, lo que requiere que la pretensión se formule con un nivel de abstracción, en el que queden al margen los elementos individualizadores de las posiciones diferenciadas de cada uno de los trabajadores, lo que en realidad nos conduce al elemento objetivo (STS 27-6-08, rec. 107/2006), sin perjuicio de que, con posterioridad, sí pueda ser necesaria la atención a las circunstancias individuales a efectos de ejecución de sentencia; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación ha de realizarse por la vía del proceso ordinario (SSTS 6-10-16, y 4-10-16, nº 801/2016, rec. 232/2015).

El hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores (STS de 1-2-18, nº 89/2018, rec. 38/2017).

La declaración genérica de que los trabajadores que se encuentran en determinada situación tienen derecho a percibir una determinada retribución puede pedirse en un proceso de conflicto colectivo, pero si se reclaman las cantidades concretas de forma individualizada para cada uno de los trabajadores, estamos ante un conflicto individual o plural (STS 18-12-12, rec. 18/2012).

Se ha apreciado, por ejemplo, interés general cuando se postula el derecho de los trabajadores pertenecientes a los colectivos de agentes comerciales y de marketing de la empresa a que se les abone el incremento salarial previsto para los años 2004 y 2005 en el CCol general de la Industria Química, pues ello afecta a un grupo homogéneo de trabajadores y se postula el mismo derecho para todos ellos con independencia de las condiciones económicas que se les ofrecieron mediante cartas - tipo en el año 2005 y que ellos aceptaron individualmente (STS 23-9-08, rec. 154/2007); y cuando se reclama el derecho de los profesores de religión católica a la percepción de sexenios (STS 4-5-16, rec. 180/2015); asimismo cuando en el conflicto se pretende que la categoría de gestor debe asignarse a aquéllos que, siendo teleoperadores especialistas, realicen las funciones de gestor, pues con ello no se incide en las particularidades de cada uno de los trabajadores individualizadamente (STS 16-5-18, rec. 3370/2016).

En el caso presente estamos ante un conflicto colectivo que afecta como grupo homogéneo e indiferenciado a los investigadores que prestan servicios retribuidos y laborales en las Universidades Públicas demandadas a los cuales no se les aplica los incrementos de la normativa presupuestaria en el ejercicio 2018, postulando el mismo derecho para todos ellos con independencia de las condiciones económicas que se hayan pactado para cada uno, o de la existencia de diferentes figuras contractuales entre el personal investigador, no reclamándose cantidades concretas de forma individualizada para cada uno de los trabajadores, concurriendo el elemento objetivo y subjetivo que caracterizan al conflicto colectivo.

Se rechazan la excepción.

#### **CUARTO.- COMPETENCIA OBJETIVA DE LA SALA DE LO SOCIAL PARA CONOCER.**

Como consecuencia de estar ante un conflicto colectivo que afecta al personal investigador de las diferentes Universidades públicas demandadas, ni se ha de demandar por separado e individualmente a cada Universidad, ni los trabajadores deben acudir a título individual a reclamar ante el Juzgado de lo Social, sino que resulta competente para conocer la Sala de lo Social a tenor del art. 7 a) LRJS.

Se rechaza la excepción.

**QUINTO.- EL PERSONAL INVESTIGADOR DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS QUE CONSTITUYE EL GRUPO HOMOGENEO E INDIFERENCIADO EN EL CONFLICTO COLECTIVO SUSCITADO ESTÁ COMPRENDIDO EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRIMER Y VIGENTE CONVENIO COLECTIVO DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE MADRID.**

De los artículos 2, 3 y 4 del primer Convenio colectivo de personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Madrid se deduce que el personal investigador contratado laboralmente por ellas se encuentra incluido en su ámbito de aplicación por cuanto firman sus respectivos contratos con el Rector de la Universidad contratante o persona en quien delegue, percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de cada Universidad.

Se ha alegado por las demandadas que las retribuciones que perciben los investigadores no son a cargo de sus presupuestos, ni a cargo de sus gastos de personal, sino que son financiadas externamente a través de proyectos y ayudas, pero este extremo no ha quedado debidamente acreditado, o al menos no se constata que la financiación externa sea la preponderante. Ni del documento nº 7 del ramo de prueba de la Universidad Autónoma de Madrid ni del resto incorporado a los respectivos ramos de prueba de las otras codemandadas se alcanza esta conclusión. Que se contemplen capítulos presupuestarios diferentes no significa que dejen de abonarse las retribuciones del personal investigador con cargo a los propios presupuestos de cada Universidad, ni el hecho de que existan ayudas y subvenciones externas que financian una parte de los proyectos supone que no se abonen con cargo a los presupuestos de cada Universidad la retribuciones de este personal. Y, por otra parte, el hecho de que en el modelo de contrato para proyectos específicos del personal investigador se excluya la aplicación del Convenio no significa que esa cláusula sea legal a la luz de lo determinado por los artículos 2, 3 y 4 del primer Convenio colectivo de personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Madrid.

En España, la principal fuente de financiación de la actividad investigadora tiene carácter público y anualmente se concreta en los presupuestos de las diferentes administraciones públicas, siendo el Plan Estatal de Investigación del Ministerio de Economía y Competitividad el más importante centro financiador de las ayudas y proyectos de investigación. Es la Administración General del Estado la principal responsable de habilitar los créditos presupuestarios que pueden financiar la actividad investigadora desarrollada por los grupos y centros de investigación residentes en las universidades. La financiación con origen privado se concentra en la modalidad de investigación aplicada y servicios de consultoría que vienen a representar una pequeña parte del total de los ingresos captados para la investigación. De hecho, y según se advierte del art. 24 del Convenio Colectivo *“Todas las retribuciones que correspondan por los contratos no docentes*

*vinculados a un proyecto de investigación, incluidos los gastos sociales, serán satisfechas con cargo al presupuesto del proyecto o contrato correspondiente”, y este presupuesto lo es, insistimos, de cada Universidad, no guardando el caso aquí enjuiciado identidad en sus premisas fácticas y jurídicas con el resuelto por la Sala de lo Social del TSJ de Galicia en sentencia de 23 de enero de 2019, rec. 45/2018. Como tampoco cabe esgrimir parangón alguno con las actas de la negociación existente en el marco del II Convenio del personal docente e investigador, porque ni está en vigor el II Convenio ni cabe su extrapolación a la petición que se contiene en el conflicto colectivo sometido a nuestra consideración.*

**SEXTO.- APLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL CONTEMPLADO EN LA LEY 6/2018 DEL PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2018 A LAS DISTINTAS MODALIDADES DE PERSONAL INVESTIGADOR QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS MADRILEÑAS.**

Las Universidades demandadas opusieron que del art. 18 de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado, no se deduce una obligación o imperativo legal sino un máximo, en su caso, para el incremento salarial dependiendo de la voluntad de cada Administración. Pero es que, al hilo de lo anterior, ya hemos visto que la Ley 12/2017, de 26 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad de Madrid para el año 2018, así como el Acuerdo de 10 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, han establecido que las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid, en el que se encuentra incluido el personal al servicio de sus Universidades Públicas, y por tanto los investigadores, experimentarán sin distinción un incremento “*del 1,5 por 100 respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en los términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo*”, fijando también “*con efectos de 1 de julio de 2018, un incremento adicional de las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público de la Comunidad de Madrid contemplado en el artículo 21.1 de la Ley 12/2017, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2018, del 0,25 por 100 respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en el caso de que el Consejo de Ministros aprobara la aplicación de dicho incremento y se tenga constancia de ello por la Comunidad de Madrid*”.

En suma, que como consecuencia de la actual situación económico-financiera en la que se encuentra la Comunidad de Madrid, se ha hecho posible asumir en el ejercicio 2018 el crecimiento de las retribuciones íntegras del personal al servicio de su sector público coincidente con el límite de los máximos porcentajes establecidos a esos efectos por dicha normativa básica estatal, transformándose el incremento no solo en un máximo sino también en un mandato u obligación por así haberlo querido la legislación autonómica. Y no se olvide que es la Administración de la Comunidad de Madrid, y no cada Universidad, por formar parte estas últimas del sector público de aquella otra, la que es competente para fijar estos incrementos, sin que se vulnere por ello el art. 27.10 de la CE que reconoce la autonomía de las Universidades “*en los términos que la ley establezca*”, ni tampoco hay base para que opere la absorción o compensación del art.26.5 ET habida cuenta no se ha acreditado las retribuciones de los investigadores, en su conjunto o cómputo anual, sean superiores a la de los ayudantes doctores, ni aun cuando así fuera se trate de dos situaciones que permitan la comparación por homogéneas.

Concluye así esta Sala, con estimación de la demanda, a favor del planteamiento de la tesis del Sindicato demandante en que el personal investigador laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid tiene el mismo derecho que el resto de empleados públicos (personal de administración y servicios laboral y funcionario y personal docente e investigador laboral y funcionario) a ver actualizadas sus retribuciones en los mismos porcentajes y con los mismos criterios de aplicación que cualquier otro trabajador de dichas Universidades, como así por cierto hizo la Universidad Politécnica a su personal investigador, de ahí que no fuera traída al proceso, porque lo contrario atentaría al más elemental criterio de justicia por no existir justificación objetiva, proporcionada y razonable con sustento en la normativa a que se ha hecho méritos para otorgar un trato desigual. No tiene ningún sentido que el personal investigador, en cuanto adscrito al sector público de la Comunidad de Madrid, vea reconocido o no su derecho al incremento de sus retribuciones íntegras prevenida en la normativa presupuestaria de referencia en función de que pertenezca a una u otra Universidad, pues todo este personal está sujeto al mismo Convenio Colectivo, debiendo primar, en su consecuencia, un criterio igualitario y uniforme a fin de no dar un trato diferente carente a todas luces de justificación.

Vistos los preceptos citados,

### **FALLAMOS**

Estimamos la demanda de conflicto colectivo interpuesta por la FEDERACIÓN REGIONAL DE ENSEÑANZA DE CC.OO DE MADRID frente a UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS, UNIVERSIDAD CARLOS III, UNIVERSIDAD DE ALCALÁ, UGT Y CSI-CSIF, y declaramos el derecho del personal investigador contratado laboral de las citadas Universidades demandadas a ver actualizadas sus retribuciones para el ejercicio 2018 en los mismos términos que los aplicados para el resto del personal laboral de estas universidades en aplicación de lo regulado en el artículo 18 de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. Condenamos a las demandadas a estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer RECURSO DE CASACIÓN, que se preparará mediante escrito ante esta Sala dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, de acuerdo con lo prevenido en los artículos 208, 229 y 230 de la LRJS, asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente



suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS, y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826000000000320 que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en Paseo del General Martínez Campos 35, de Madrid, pudiéndose, en su caso, sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo “observaciones o concepto de la transferencia”, se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2826000000000320.

Expídase certificación para constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal incorporándose su original al correspondiente Libro de Sentencias.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.