



editorial

S'ha publicat la **Resolució mitjançant la qual es regula la jornada i l'horari** del personal civil al servei de l'Administració de l'Estat. En aquest butlletí destaquem les novetats que incorpora quant a la jornada màxima, que afecten el personal al servei de les corporacions locals i que hem de qualificar com a positives, si tenim en compte les jornades efectives que s'estan realitzant en el nostre àmbit i que es recullen en convenis i acords sobre condicions de treball que en bastants casos han estat impugnats.

legislació

RESOLUCIÓN DE 10 DE MARÇ DE 2003, DE LA SECRETARIA D'ESTAT PER A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA, PER LA QUAL ES DICTEN INSTRUCCIONS SOBRE JORNADA I HORARIS DE TREBALL DEL PERSONAL CIVIL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT (BOE núm. 62, 13.3.2003)

Nova regulació de la jornada

Com ja vàrem avançar en el núm. 5 del butlletí, l'Acord de 7 de novembre de 2002 que s'assolí entre el Govern de Madrid i les organitzacions sindicals representatives a l'àmbit de l'Administració de l'Estat ha provocat que, prèvia la negociació col·lectiva, s'hagin revisat les instruccions vigents sobre jornada i horaris del personal, per tal d'adaptar-les a l'esmentat Acord. El resultat ha estat aquesta Resolució, que és d'aplicació al personal

funcionari de l'Administració Local en els termes previstos a l'article 94 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local. En la línia prevista a l'Acord, **s'estableix la durada màxima de la jornada en 37,5 hores setmanals o 1647 hores en còmput anual**, el que sembla permetre per primera vegada l'establiment de jornades inferiors a les 37,5 hores setmanals. Tot i això, s'haurà de veure quines conseqüències pot tenir la reducció de la jornada normal, que fins ara era l'única possible, en matèria retributiva o de seguretat social, tenint en compte que la reducció de jornada, prevista fins a aquest moment només per a determinades situacions, com ara la reducció per tenir cura de menors o familiars, comportava la reducció proporcional de les retribucions. Haurem d'esperar les concretes aplicacions que, en desenvolupament de l'Acord i la pròpia Resolució que comentem, es vagin produint a les diferents administracions, així com els pronunciaments judicials que sens dubte es donaran, per tal d'acabar de perfilar l'abast de la nova regulació.

sentències

ELS AJUNTAMENTS I LES EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 12 de febrer de 2003

En dies passats han aparegut a la premsa breus ressenyes sobre aquesta sentència dictada per la Sala Cinquena del contenciós administratiu del TSJC que, amb títols prou eloqüents, com per exemple "*Arbúcies ya no está libre de las ETT*", pretenien informar sobre la possibilitat que les administracions locals poguessin contractar amb ETT la prestació dels seus serveis, o si més no, que no poguessin impedir la contractació amb dites empreses mitjançant acords del Ple.

La sentència té interès, no tant pel que ha transcendit als mitjans de comunicació, sinó per altres aspectes que no han estat objecte de comentari. En efecte, el Ple de l'Ajuntament d'Arbúcies va aprovar un Acord que tenia en síntesi, el següent contingut:

1. Declarar Arbúcies vila anti-ETT, fet que suposa la denúncia de la pràctica d'aquest tipus de contracte.
2. Comprometre's l'Ajuntament, a no tenir treballadors procedents d'ETT.
3. Adoptar el compromís a l'Ajuntament de no contractar empreses amb personal d'ETT, i
4. Adoptar acords de denegació de la llicència pertinent a qualsevol ETT que vulgui establir-se en el municipi.



Tots quatre punts van ser objecte d'impugnació per part de l'Associació Catalana d'Empreses de Treball Temporal, mentre que la Delegació del Govern només va impugnar l'apartat quart, potser per entendre que els altres tres estaven adoptats conforme a la legalitat en matèria de règim local.

La sentència declara la nul·litat dels apartats tercer i quart, però manté l'adequació a dret dels altres dos, el primer per considerar que es tracta d'una declaració de tipus polític i per tant no subjecta a control jurisdiccional, i el segon per entendre que constitueix una prerrogativa d'autoorganització emparada per l'autonomia municipal. La premsa ha destacat els aspectes que han estat anul·lats, però no tant l'important apartat segon de l'acord, és a dir, el compromís de l'Ajuntament de no tenir treballadors procedents d'ETT.

És de destacar aquesta declaració, ja que l'exclusió de les ETT per a la prestació de determinats treballs o serveis als ajuntaments és una reivindicació tradicional dels sindicats més representatius. Per altra banda, la seva legalitat és qüestionada des de diferents sectors: uns perquè consideren que no és possible contractar persones fora dels principis de mèrit i capacitat, com passaria amb els treballadors de les ETT, que no han acreditat cap mèrit per accedir a l'ocupació pública encara que ho facin mitjançant empreses interposades; d'altres perquè opinen que no hi ha cobertura legal per a aquestes formes de contractació a l'àmbit públic, sobretot per a treballs que requereixen una relació funcional.

En qualsevol cas, encara que l'objecte del recurs no era un acord de condicions de treball del personal, sembla desprendre's clarament que **un acord entre els sindicats i una corporació local que excloués la possibilitat d'acudir a la contractació amb ETT no estaria viciat de nul·litat**, donada la seva afectació a l'àmbit de la potestat autoorganitzativa de l'ajuntament.

JUBILACIÓ FORÇOSA FIXADA PER CONVENI COL·LECTIU

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 27 de setembre de 2002

La normativa laboral i de seguretat social no contempla cap norma que limiti l'accés al treball per raons d'edat o que imposi l'extinció del contracte de treball per la mateixa causa, ni tan sols en el cas que el treballador reuneixi els requisits per accedir a la jubilació, per la qual cosa i amb independència del que després es dirà, el treballador pot prolongar la seva relació més enllà dels 65 anys.

No obstant això, el dret laboral ha permès la incorporació en els convenis col·lectius de previsions explícites sobre jubilació forçosa als 65 anys quan el treballador o la treballadora reuneixen els requisits per a l'accés a la jubilació. Aquesta possibilitat ha estat pacífica a la doctrina i la jurisprudència des de la sentència del Tribunal Constitucional 22/1981 i, des d'un punt de vista normatiu, l'emparava la disposició addicional desena del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 2 març, pel qual s'aprova l'Estatut dels Treballadors.

Dues recents circumstàncies poden fer qüestionar que a l'actualitat, els convenis col·lectius puguin establir edats de jubilació forçosa. Per un costat, la promulgació de la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball, que ha derogat de manera expressa la citada disposició addicional. Per un altre, la Llei 35/2002, de 12 de juliol, de mesures per a l'establiment d'un sistema de jubilació gradual i flexible, que ha introduït noves previsions en aquesta matèria, entre elles la possibilitat d'incrementar el percentatge aplicable a la base reguladora de la pensió de jubilació per sobre del 100% respecte d'aquells treballadors que continuïn en actiu més enllà dels 65 anys i acreditin un mínim de 35 anys de cotització, amb l'objectiu expressament confessat de propiciar la seva permanència. Es palesa així la voluntat del legislador de prolongar l'activitat dels treballadors per sobre dels 65 anys, abandonant l'anterior concepció que, basada en polítiques d'ocupació i de pressió demogràfica, estimulava pràctiques de substitució per raons d'edat.

Tant la sentència que citem de la Sala Social del TSJC com també una altra de la mateixa Sala de 29 d'octubre de 2002, analitzant el contingut i la literalitat de la Llei 12/2001, arriben a la conclusió que **el legislador no ha pretès introduir una prohibició legal que impedeixi incloure en els convenis col·lectius pactes de jubilació forçosa**, sinó tan sols deslegalitzar la regulació sobre aquesta matèria per tal de deixar d'incentivar la jubilació anticipada. És a dir, segons el Tribunal, la intenció darrera no hauria estat la de prohibir aquests tipus de pràctiques o acords. Hi afegeix que la jubilació forçosa no és una imposició unilateral de l'empresari contrària als drets individuals dels treballadors en matèria de seguretat social, sinó que troba el seu fonament en pactes transaccionals de naturalesa col·lectiva i prima per tant l'autonomia col·lectiva sobre l'autonomia individual.

No hi ha dubte que estem davant d'una qüestió polèmica. Així per exemple, una sentència del TSJ de Castilla-La Mancha de 24 d'abril de 2002 es pronuncia en sentit contrari a les referides sentències. Per tant, aquest debat jurídic no es tancarà fins que el Tribunal Suprem o el Tribunal Constitucional es pronunciïn al respecte.