



editorial

En aquest butlletí us comentem els aspectes més destacats, pel que fa a l'àmbit de personal, continguts en el **Projecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2004**, amb una especial referència, com a novetat, a la regulació de les aportacions que puguin realitzar les Administracions a plans de pensions. Podeu accedir directament al text articulat del Projecte.

legislació

PROJECTE DE LLEI DE PRESSUPOSTOS GENERALS DE L'ESTAT PER A L'ANY 2004
([accés al text del Projecte](#))

El passat 2 d'octubre es va publicar al Butlletí de les Corts Generals, Congrés dels Diputats, el Projecte de Llei de Pressupostos per a 2004. No s'esperen canvis en el text definitiu que serà aprovat en el seu dia. En el que a nosaltres interessa i pel que fa a les **retribucions** del personal al servei de les administracions públiques, l'increment màxim previst continua sent del 2% respecte de les corresponents a 2003, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de comparació, tant pel que fa a efectius de personal com a l'antiguitat. Tanmateix, en aplicació de l'Acord de 7 de novembre de 2002 entre el Govern i les organitzacions sindicals representatives a l'àmbit de l'Administració de l'Estat, aquesta disposició es complementa amb l'increment d'un altre 20% de la quantia del complement de destinació en les dos pagues extres, arribant així al 40% del seu import aplicat a dites pagues. Pel que fa al personal laboral, s'hi preveu el mateix increment del 2%, referit a la massa salarial, tot tenint en compte també l'augment a les pagues extres. Com es veu, els increments van en la mateixa línia que l'any anterior, continuant la política de no garantir la pèrdua de poder adquisitiu produïda per la inflació.

No obstant hi ha una novetat important. És la previsió continguda a l'apartat tres de l'article 19, que regula la possibilitat que tindran les Administracions de destinar, per sobre dels increments generals (el 2% més l'increment aplicable a les pagues extres), fins a un 0,5% addicional, al finançament d'**aportacions a plans de pensions de la modalitat d'ocupació** o contractes d'assegurança col·lectiva que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació. Per al càlcul del límit d'aquesta aportació s'aplicarà, pel que fa al personal funcionari, el percentatge sobre la despesa corresponent als conceptes de retribucions bàsiques, complement de destinació, específic, productivitat i conceptes anàlegs; quant al personal laboral, el percentatge s'aplica sobre la massa salarial sense computar a aquests efectes la despesa corresponent a l'acció social (segurament perquè aquesta no té naturalesa salarial). La base de càlcul del citat 0,5% és el resultat d'aplicar a les retribucions de 2003 els increments legalment previstos per a 2004.

Interessa destacar el caràcter finalista d'aquestes aportacions, de tal manera que en cap cas, aquest 0,5% podrà destinar-se a altres fins diferents dels previstos a la norma; aquesta limitació difícilment canviarà quan s'aprovi la Llei. Per tant, la quantia que resulti d'aplicar el referit percentatge només podrà anar dedicada als plans de pensions o pòlisses d'assegurança col·lectiva que incloguin la contingència de jubilació, en cap cas a qualsevol altra destinació de caràcter retributiu o assistencial diferent de la prevista a la norma.

S'hi preveu també l'assignació individual d'aquestes aportacions, que es determinarà, es diu, en relació amb el grup de classificació al qual pertanyi el funcionari i a la seva antiguitat. Al personal laboral se li aplicarà un criteri anàleg, tot tenint en compte, en ambdós casos, el que s'estableixi en cada pla de pensions o contracte d'assegurança. Les quantitats aportades tindran la consideració de "retribució diferida". En relació amb aquest punt es pot plantejar un problema interpretatiu, en el sentit que sembla que l'assignació individual s'hagi de determinar en funció del grup de classificació i l'antiguitat i, com és sabut, hi ha plans de pensions ja constituïts en els quals les aportacions es realitzen de manera lineal. Si bé sembla que la disposició té un caràcter imperatiu, d'altra banda, la remissió que fa als concrets plans o pòlisses d'assegurança, podria dur a la conclusió contrària, al seu caràcter dispositiu, donant un cert marge a allò que es determini a la negociació col·lectiva. Resulta encara prematur, a hores d'ara, arribar a conclusions al respecte; caldrà esperar al desenvolupament definitiu de la norma o als pronunciaments judicials, en el seu cas, per inclinar-nos per una o altra postura.

De la mateixa manera que es preveia a les Lleis d'exercicis anteriors, les **limitacions retributives** descrites ho són sense perjudici de les adequacions singulars i excepcionals que resultin imprescindibles per a la consecució d'objectius, contingut dels llocs de treball o variació d'efectius, que constitueix segurament l'únic mecanisme d'increment retributiu per sobre del que la Llei disposa, tal com han declarat ja els Tribunals del contenciós en diverses sentències. Un cop més



també, el text determina la inaplicació dels convenis, acords o pactes que suposin increments retributius per sobre del previst a la llei, així com el caràcter bàsic d'aquestes disposicions que regulen la matèria retributiva del personal al servei del sector públic, incloses les Corporacions Locals i els Organismes que en depenen, o altres ens del sector públic local.

DECRET 212/2003, DE 23 DE SETEMBRE, SOBRE NORMES COMPLEMENTÀRIES PER A LES ELECCIONS AL PARLAMENT DE CATALUNYA DE 2003 (DOGC núm. 3975, 26.9.2003)

Aquesta norma regula entre d'altres aspectes, en els articles 6 i 7, els **permisos** per poder exercir el dret de sufragi, o per tenir la condició de membre de mesa electoral o d'interventor o apoderat. S'hi contempla, així mateix, la possible dispensa de la prestació de serveis a les persones que, treballant a l'Administració, es presentin com a candidates.

ORDRE TIC/319/2003, DE 10 DE JULIOL, PER LA QUAL S'ESTABLEIX EL CALENDARI OFICIAL DE FESTES LABORALS PER A L'ANY 2004 (DOGC núm. 3929, 21.7.2003)

El nombre de **festes laborals a Catalunya l'any 2004** resta fixat en dotze -que s'hi especifiquen- a les quals s'han d'afegir les dues locals a determinar a cada municipi i que totalitzen les catorze festes retribuïdes i no recuperables.

sentències

COMPLEMENT D'ANTIGUITAT I PERSONAL TEMPORAL
Sentència del Tribunal Suprem de 7 d'octubre de 2002

L'article 25 de l'Estatut dels Treballadors està dedicat als aspectes relatius a la "promoció econòmica" del personal laboral. La norma no reconeix *ab initio*, a diferència del que passava fins a l'any 1994, el dret a la promoció econòmica dels treballadors, sinó que delega en els convenis col·lectius i en els contractes individuals la facultat de fer-ho i d'establir els seus requisits. D'aquesta manera, el conveni col·lectiu es converteix en font principal per reconèixer aquest dret, dintre del qual s'integra el complement d'antiguitat.

No obstant i als efectes que ens interessin, si bé era pràctica habitual a la negociació col·lectiva pactar complements d'antiguitat, també és cert que aquest reconeixement es feia respecte del personal fix de plantilla, la qual cosa suposava una implícita exclusió d'aquest benefici del personal laboral amb vincle temporal, en les diverses modalitats contractuals: interinitat, obra i servei, etc., pràctica aquesta que venia recolzada per la doctrina laboral.

Els treballadors temporals no poden ser discriminats

La sentència que comentem, pensem que suposa un punt d'inflexió en l'actual estat de coses i un seriós avís per als agents que intervenen en la negociació col·lectiva. Aborda un supòsit de possible contradicció entre dos normes d'un mateix conveni: per un costat s'estableix que el personal fix de plantilla cobrarà el complement d'antiguitat i per un altre s'afirma que el personal contractat tindrà els mateixos drets, obligacions i retribucions que el personal fix. El TS argumenta

que **no existeixen raons especials que puguin justificar un diferent tracte entre treballadors fixos i no fixos** i, malgrat palesar l'aparent contradicció entre ambdues previsions, considera que ha de prevaler la norma general que reconeix la igualtat de drets i obligacions, afegint que sovint el personal temporal acredita una important permanència en les empreses i els correlatius coneixements necessaris per a l'exercici de la professió, que no justificarien un tractament diferenciat respecte d'aquest aspecte concret.

Tanmateix, no és aquest raonament l'aspecte més significatiu que aporta la sentència. En efecte, aquesta fa esment de la llei 12/2001, de 9 de juliol, que incorpora al nostre ordenament jurídic la Directiva 199/70/CE, relativa a l'acord marc sobre el treball de durada determinada, que segons l'Alt Tribunal persegueix una *normalització igualitària* i que té per finalitat garantir el **principi de no discriminació del treballador temporal respecte del que té contracte de durada indefinida**. I tot hi que la mateixa Directiva admet la possible existència de criteris d'antiguitat diferents, l'excepció a la regla general s'ha de justificar mitjançant raons objectives, cosa que no succeeix en el cas que examina la sentència; i difícilment -hi afegim nosaltres- es podrà justificar en altres casos. En definitiva, caldrà prestar molta atenció al contingut de l'esmentada Directiva.