



## editorial

En aquest butlletí us comentem, a banda de dues sentències de gran interès, una recent norma reglamentària estatal referida al gaudi a temps parcial de certs permisos, que ha suscitat diverses interpretacions quant a la seva aplicació a les entitats locals de Catalunya.

## legislació

**R**EAL DECRET 180/2004, DE 30 DE GENER, PEL QUAL S'ADOPTEN MESURES PER LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR EN RELACIÓ AMB EL GAUDI A TEMPS PARCIAL DELS PERMISOS INCLOSOS EN L'ARTICLE 30.3 DE LA LLEI 30/1984, DE 2 D'AGOST, DE MESURES PER A LA REFORMA DE LA FUNCIO PÚBLICA (BOE núm. 37, 12.02.2004)

Comentat per Fernando Alonso

En consonància amb allò que l'article 48 de l'Estatut dels Treballadors, en matèria de permís per part, reconeix a les persones contractades laboralment, la Llei 53/2002 va afegir un darrer paràgraf a l'article 30.3 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a reforma de la funció pública (LMRFP), relatiu al permís per part (de setze setmanes), amb el següent contingut: "*Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.*"

El desenvolupament reglamentari de dita previsió legal, necessari per a la seva aplicació, s'ha produït precisament per mitjà del Real Decret que comentem, que va entrar en vigor el passat 13 de febrer. Intentarem determinar si aquesta norma afecta a les entitats locals de Catalunya, tenint en compte un seguit d'aspectes.

És de destacar, en primer lloc, que tot l'apartat 3 de l'article 30 de la LMRFP té el caràcter de bàsic, d'acord amb el que establí la disposició final primera de la Llei 3/1989, de 3 de març. En conseqüència, hem de considerar que el paràgraf afegit per la Llei 53/2002, té també el caràcter de bàsic.

Per altra banda s'ha de tenir en compte que, de conformitat amb el que disposa l'article 300 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, les llicències i els permisos dels funcionaris locals han de ser idèntics als del personal funcionari de la Generalitat. No obstant, fins a data d'avui, la Generalitat no ha legislat sobre el **gaudi a temps parcial del permís per raó de part**, ni tampoc ha dictat cap disposició reglamentària sobre aquesta matèria. Es tracta d'esbrinar si, ara que ja existeix un desenvolupament reglamentari de la mateixa, es pot aplicar a l'àmbit de les administracions locals de Catalunya aquest dret. Considerem al respecte que, sens perjudici de les facultats de la Generalitat de Catalunya per exercir les seves competències en matèria de funció pública, fins que no s'elaborin les disposicions legals o reglamentàries sobre aquest permís **serà d'aplicació supletòria la reglamentació de l'Estat**, d'acord amb el que disposen els articles 1.3 i 1.5 de la LMRFP. Es requerirà, això sí, de conformitat amb el seu redactat, que concorrin els següents requisits: **existència d'una prèvia petició** de la persona interessada i **que ho permetin les necessitats del servei**.

## sentències

**E**SGOTAMENT DEL PERÍODE MÀXIM D'INCAPACITAT TEMPORAL AMB ALTA MÈDICA I POSTERIOR SOL·LICITUD D'IT PER UNA NOVA BAIXA MÈDICA DERIVADA DE LA MATEIXA MALALTIA, SENSE QUE EL TREBALLADOR HAGUÉS PRESTAT SERVEIS UN MÍNIM DE SIS MESOS ENTRE UN I L'ALTRE MOMENT

*Sentències del Tribunal Suprem de 20 de febrer i 25 de juliol de 2002*

Comentada per Manuel Gozávez

L'INSS, amb cobertura declarada a l'article 9.1 de l'Ordre Ministerial de 13 d'octubre de 1967, de manera sistemàtica denegava la prestació d'IT d'aquells treballadors inclosos en el supòsit descrit a l'enunciat, per considerar que el requisit de prestació de serveis cotitzats durant sis mesos era el pressupost per causar dret a la prestació. Aquesta interpretació de l'entitat gestora donava als afectats dues possibles opcions davant la denegació, cap d'elles satisfactòria: una acció



judicial, de resultat difús i a llarg termini en reclamació del dret a la prestació; i alternativament, tornar al treball prèvia obtenció de l'alta mèdica.

El Tribunal Suprem, en aquestes dues sentències dictades en unificació de doctrina, aborda d'una manera directa la qüestió, desqualificant sense contemplacions la interpretació sostinguda per l'entitat gestora en tots dos procediments, i acaba reconeixent el dret dels afectats a la prestació d'IT. La Sala considera que s'està davant d'una problemàtica novedosa des d'un punt de vista jurisprudencial i que la seva solució no passa per l'anàlisi de l'art. 9 de l'Ordre abans citada (tesi defensada per l'INSS), sinó per l'examen de l'article 130 del Real Decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS). Aquest article disposa que seran beneficiaris del subsidi d'IT les persones que, integrades en el Règim General, acreditin les següents condicions: a) En el cas de malaltia comuna, que hagin cotitzat 180 dies dintre dels cinc anys immediatament anteriors al fet causant; b) En cas d'accident, sigui o no de treball, així com de malaltia professional, no serà exigida cap període de cotització. El fet que la malaltia sigui nova o es tracti d'un nou procés de la mateixa malaltia, considera el Tribunal Suprem que és indiferent i no modifica el criteri a aplicar perquè la LGSS no distingeix a l'hora de determinar les exigències legals per causar dret a la prestació; i això, malgrat l'article 131 bis de la mateixa LGSS disposi que la situació d'IT s'extingeix pel transcurs del termini màxim establert, atès que aquest precepte s'està referint al període màxim de duració del procés però no als processos col·laterals o posteriors que tindran en cada cas aquella duració.

Per tant, a la vista d'aquesta doctrina **no tindria cobertura jurídica la denegació de les prestacions d'IT a personal funcionari que, havent esgotat el període màxim d'IT, abans de complir-ne sis mesos des de l'anterior esgotament iniciés una nova baixa per la mateixa malaltia.**

### ACOMIADAMENT D'UNA TREBALLADORA DE CORREUS

*Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 26 de juny de 2003*

Comentada per Fernando Alonso

És coneguda la figura del treballador "indefinit no fix" de l'Administració, no contemplada a la Llei però plenament consolidada gràcies a la jurisprudència de la Sala del Social del Tribunal Suprem (sentències de 20 i 21 de gener de 1998, entre d'altres moltes). La creació d'aquesta "modalitat contractual" va ser la solució que va trobar el TS per a aquells casos en els quals els treballadors accedien a l'Administració sense la superació dels corresponents processos selectius sota els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, o mitjançant fórmules no ajustades a la normativa de contractació temporal, els anomenats contractes en frau de llei. En aquest sentit, "L'Actualitat" del CEMICAL, en el núm. 37 del passat 1 març, va recollir una notícia, molt comentada als mitjans de comunicació, referent a una recent sentència de l'Audiència Nacional que va considerar fixos a uns treballadors de Correus basant-se en el fet que dita Societat Estatal no és una Administració Pública (doctrina que, per altra banda, el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya ja mantenia des de feia temps).

La sentència que comentem contempla el cas d'una treballadora que s'havia incorporat a Correus mitjançant contracte temporal, en frau de llei, per la qual cosa, en aplicació del que disposa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, la resolució judicial considera que tenia la condició de fixa, declarant la improcedència de l'acomiadament però donant l'opció a l'empresa per a la readmissió o la indemnització. Resulta però, que el conveni col·lectiu de Correus disposa que, en el cas d'acomiadament de treballadors pertanyents a la plantilla de personal laboral fix, són aquests qui ostenten el dret d'opció per la indemnització o la readmissió; disposició aquesta que s'havia vingut interpretant, en sentències anteriors, en el sentit que dita previsió només era aplicable als treballadors fixos de l'Entitat demandada, és a dir, als treballadors que havien superat el corresponent procés selectiu.

L'interès d'aquesta sentència rau en el fet que actualment **Correus ja no és un organisme autònom ni una entitat pública empresarial**, com ho havia estat anteriorment, sinó una societat estatal ("Sociedad Anónima Estatal Correos y Telégrafos") i per tant queda **sotmesa plenament a l'ordenament laboral**, igual que qualsevol altra empresa regulada pel dret mercantil. En conseqüència, **ja no li resulta d'aplicació la doctrina jurisprudencial que va crear la figura del treballador "indefinit no fix" de l'Administració**; és per això, que la sentència del TSJC reconeix el dret d'opció a la treballadora, que segurament quedarà o podrà quedar, a la seva opció, com a treballadora fixa de la nova SAE Correos y Telégrafos.

S'ha de dir finalment, que aquesta sentència es pot considerar continuació de la dictada pel mateix Tribunal l'11 de febrer de 2003 i que **aquest criteri seria també d'aplicació als supòsits de privatització de determinats serveis públics.**