



## EDITORIAL

Aquest butlletí el dediquem a oferir-vos l'habitual ressenya legislativa, així com dos nous comentaris jurisprudencials. El primer, a càrrec de Josep Aldomà, tracta sobre els premis per jubilació forçosa i per jubilació voluntària anticipada del personal funcionari, mentre que el segon, de Jorge Pérez, es refereix a la indemnització per finalització de contractes de durada determinada.

## LÉGISLACIÓ

REAL DECRETO 956/2018, DE 27 DE JULIO, POR EL QUE SE APRUEBA Y PUBLICA EL ACUERDO ADOPTADO POR LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO EL 23 DE JULIO DE 2018, EN RELACIÓN CON EL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DE LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y ORGANISMOS O ENTIDADES PÚBLICAS DEPENDIENTES ([accés al text](#))

S'aprova per al personal que es troba dintre de l'àmbit d'aplicació d'aquesta norma un complement retributiu des del primer dia de situació d'IT que, sumat a la prestació de la Seguretat Social del Règim General, arribi fins el 100 % de les retribucions fixes i periòdiques del mes d'inici de la incapacitat (punt 1 de l'annex). També es regula aquest complement per al personal inclòs en el règim del mutualisme administratiu (punt 2). Cal destacar que el complement de productivitat, incentius al rendiment o d'altres conceptes retributius d'anàloga naturalesa es regeixen per les regles i criteris d'aplicació establerts per a cadascun d'ells (punt 3). Igualment, es crea un grup de treball en matèria d'anàlisi de l'absentisme (punt 4).

RESOLUCIÓN DE 17 DE JULIO DE 2018, CONJUNTA DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS Y LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES SOBRE EL PAGO AL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL DE LOS ATRASOS CORRESPONDIENTES AL INCREMENTO DEL 1,5 POR CIENTO Y AL INCREMENTO ADICIONAL DEL 0,25 POR CIENTO PREVISTOS EN LA LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018 ([accés al text](#)) ([correcció d'errades](#))

D'acord amb allò que disposa l'art. 18.dos de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2018, es dicten aquestes instruccions sobre el pagament de l'increment de l'1,5 % de les retribucions i l'addicional del 0,25 %, diferenciant personal funcionari, estatutari, laboral, alts càrrecs i personal directiu. Així mateix, s'informa que les quanties de les retribucions aplicables des d'1 de juliol de 2018 es troben publicades al portal d'Administració Pressupostària de l'Estat.

REAL DECRETO 955/2018, DE 27 DE JULIO, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2018 ([accés al text](#))

S'hi inclouen les places de les Escales de Funcionaris d'Administració Local amb Habilitació de caràcter nacional (arts. 1.3 i

2.4, en relació amb l'annex III). Se segueix establint com a obligatori que aquelles corporacions locals que aprovin la corresponent oferta pública d'ocupació remetin els acords aprovatoris a l'Administració General de l'Estat (DA 1a).

Es manté el principi de transparència dels processos de selecció de l'AGE, amb mesures sobre les actes dels òrgans de selecció i criteris de correcció, ja presents a l'oferta pública d'ocupació de l'any 2017.

[REAL DECRETO 950/2018, DE 27 DE JULIO, POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 625/1985, DE 2 DE ABRIL, POR EL QUE SE DESARROLLA LA LEY 31/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO](#) ([accés al text](#))

En els casos de treball a temps parcial vertical (només uns dies a la setmana) i a efectes de la prestació d'atur contributiva, s'ha de computar el període durant el qual el treballador roman en alta amb independència que hagi treballat tots els dies laborables o només una part, sense tenir en compte la durada de la jornada. S'equipara així al treball a temps parcial horitzontal, arran d'una sentència del TJUE.

[ORDRE TSF/134/2018, DE 30 DE JULIOL, PER LA QUAL S'ESTABLEIX EL CALENDARI OFICIAL DE FESTES LABORALS PER A L'ANY 2019](#) ([accés al text](#))

Per a l'any 2019, a Catalunya s'estableixen 12 festes laborals. Es fixaran també, mitjançant una Ordre, dues festes locals, retribuïdes i no recuperables, a proposta dels ajuntaments.

## SENTÈNCIES

[PREMIS PER JUBILACIÓ FORÇOSA I PER JUBILACIÓ VOLUNTÀRIA ANTICIPADA DEL PERSONAL FUNCIONARI](#)

[STS de 20 de març de 2018, recurs 2747/2015](#) ([accés al text](#))

Comentada per Josep Aldomà

La sentència tracta sobre els premis a la jubilació concedits al personal funcionari en moltes entitats locals en aplicació d'allò establert en un Acord de condicions de treball. En aquest cas, l'acord negociat a un ajuntament preveia un nombre considerable de millores socials, entre les quals un premi a la jubilació en dos supòsits: el primer, un premi a la jubilació forçosa per causa d'edat o d'invalidesa, consistent en un nombre de mensualitats íntegres fixat en funció de l'antiguitat a l'entitat; el segon, un premi per incentivar la jubilació anticipada que consistia a abonar les retribucions íntegres d'un nombre de mensualitats fixat en funció dels anys que mancaven a la persona interessada per arribar a l'edat de la jubilació forçosa.

La STSJ de Canàries va considerar que es tractava de mesures adoptades dins del camp de l'acció social, com un ajut davant la pèrdua d'ingressos que suposen tant la jubilació voluntària com la forçosa. Ho argumentava afirmant que les matèries relacionades amb les classes passives no estaven excloses de negociació a partir de l'EBEP i que les mesures d'acció social poden comportar costos econòmics malgrat no siguin retribucions.

Sobre aquests criteris el TS havia mantingut posicions contradictòries. En el cas que ara es comenta afirma que són remuneracions, no millores socials, i per tant l'actuació és contrària a Dret. Aquests són els arguments en què es fonamenta la sentència:

a) És cert que les qüestions relacionades amb les classes passives (pensions de jubilació) o amb els funcionaris jubilats no resten excloses de la negociació contemplada a l'art. 37 EBEP. Igualment ho és que tota mesura assistencial pot comportar costos econòmics, la qual cosa no significa que s'hagin de considerar retribucions en tots els casos.

b) Els premis de jubilació qüestionats no responen a una contingència o un infortuni sobrevinguts, sinó que es meriten simplement com a conseqüència de l'extinció de la relació de servei funcional pel fet d'arribar a l'edat de jubilació forçosa o a l'edat necessària per obtenir la jubilació voluntària. En aquest sentit, no estan destinats a compensar circumstàncies sobrevingudes de la naturalesa de les que inspiren les mesures assistencials, com a determinants d'una situació singular de desigualtat, sinó que s'associen a un supòsit natural, conegut i inevitable de la relació funcional, comú a tota la funció pública. És, en definitiva, una gratificació.

En conseqüència, el TS manifesta que s'ha vulnerat el règim retributiu del personal funcionari local i que no hi ha cobertura legal ni justificació. En concret, atempta contra l'art. 93 LRBRL quan disposa que les retribucions complementàries s'han d'adequar a l'estructura i criteris de valoració objectiva de la resta de funcionaris públics; també vulnera l'art. 153 del *Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local* i l'art. 1 del *Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local*, segons els quals els funcionaris locals únicament poden ser remunerats pels conceptes retributius establerts a l'art. 23 de la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública* (LMRFP), en els termes de l'art. 93 LRBRL.

S'ha de remarcar que el supòsit contemplat en aquesta sentència es refereix a la jubilació anticipada incentivada com una mesura de caràcter general aprovada a l'Acord de condicions de treball. Així doncs, és un cas diferent del de la jubilació anticipada incentivada com una mesura que podria aprovar-se dins d'un Pla d'ordenació dels recursos humans, regulat a l'art. 69 EBEP. Recordem, respecte d'aquest instrument de planificació, que l'EBEP no ha derogat la DA 21a LMRFP, segons la qual les corporacions locals podien incloure en els plans citats incentius a la jubilació anticipada. Al meu parer, aquesta DA 21a es podria considerar vigent en aplicació de la DF 4a.3 EBEP perquè no s'oposa a allò establert a l'EBEP. D'una banda, perquè l'art. 69.2 manté l'instrument de planificació amb el caràcter obert de les mesures que s'hi poden adoptar (igual que feia l'art. 18 LMRFP); i de l'altra, el seu art. 67 no es limita a mantenir la jubilació anticipada del personal funcionari en els termes de la legislació de Seguretat Social, sinó que preveu que per Llei bàsica es puguin establir condicions especials per a aquesta modalitat de jubilació.

## NOVA DOCTRINA SOBRE LA INDEMNITZACIÓ DELS CONTRACTES DE DURADA DETERMINADA

SSTJUE de 5 de juny 2018, assumptes C-574/16 ([accés al text](#)) i C-677/16 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

Hem de començar recordant la "impactant" sentència del TJUE en l'anomenat cas "de Diego Porras", en què s'establia una equiparació en l'import de les indemnitzacions per finalització dels contractes de durada determinada regulats a l'art.15 ET, amb el de les corresponents a extincions per causes objectives regulades als arts. 52 i 53 del mateix text legal.

En aquella sentència de 14 de setembre de 2016, el Tribunal europeu entenia que la clàusula 4, apartat 1, de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, que figura a l'annex de la *Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada*, s'ha d'interpretar en el sentit que el concepte "condicions de treball" inclou la indemnització que un empresari resta obligat a abonar a un treballador per raó de la finalització del seu contracte de durada determinada. Conseqüentment, concloïa que el simple fet que un treballador hagués prestat els seus serveis en virtut d'un contracte d'interinitat no pot constituir una raó objectiva que permeti justificar la negativa a que tingui dret a l'esmentada indemnització. El TJUE equiparava per tant el dret a la indemnització dels treballadors contractats temporalment amb aquells que tenen una relació de caire indefinit, en allò relatiu a l'import de la indemnització per finalització de contracte, el que suposava el reconeixement d'una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats, en el supòsit d'extinció d'un contracte d'interinitat.

Aquesta sentència, amb continuïtat en d'altres de la mateixa data en els casos "Martínez Andrés y Castrejana López" i "Pérez López", va provocar un notable impacte en el Dret intern espanyol, generant conflictes i posicionaments doctrinals i judicials que van acabar per consolidar una situació d'extrema inseguretat jurídica i ocasionant noves qüestions prejudicials al TJUE. Des del principi es va qüestionar la interpretació del propi TJUE, atès que des del punt de vista de la proporcionalitat respecte del dany causat és complicat sostenir que la situació d'un treballador que perd la feina un cop finalitza un contracte de durada determinada, la durada del qual estava fixada prèviament per mutu acord entre les parts, és idèntica a la d'un altre que manté una relació laboral indefinida i veu frustrada la seva estabilitat per causes objectives no explicitades a l'acord inicial la concurrència de la qual és independent, a priori, de la voluntat de les parts. Tampoc van ajudar a pacificar el tema les declaracions del President del TJUE el febrer de 2017, en el sentit que el TJUE no havia entès adequadament la qüestió.

En aquestes noves sentències de 5 de juny de 2018, relatives als assumptes C-574/16 (Grupo Norte Facility) i C-677/16 (Montero Mateos), el Tribunal corregeix la doctrina “de Diego Porras”. Entén que hi ha una raó objectiva que justifica el tracte diferenciat entre l’extinció pel compliment del termini i la resolució per causes objectives que puguin afectar l’empresa. D’aquesta manera, el TJUE defensa ara que la finalització del contracte de treball per assolir la durada determinada que hi estableix no justifica una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, i per això no és contrari al Dret de la Unió que per a aquests casos s’hi contemplin indemnitzacions diferents.

L’Advocat general, en les conclusions relatives a aquests assumptes, ja considerava que la pèrdua del lloc de treball per expiració del temps convingut, per haver-se realitzat l’obra o el servei pactats o per haver-se produït el fet o l’esdeveniment acordat, és esperable des del principi i no suposa en cap cas una sorpresa. Hi afegia que el treballador ha participat a l’acord contractual que, tard o d’hora, implica que la seva relació laboral finalitzi, fins i tot quan el propi empleat pugui esperar, en atenció a la llarga durada de la seva ocupació temporal, que la seva relació laboral es consolidi com la d’un treballador empleat amb caire indefinit. Per contra, l’extinció anticipada d’una relació laboral de durada determinada o indefinida, com a conseqüència d’una decisió de l’empresari per una causa objectiva, com per exemple les dificultats econòmiques que fan ineludible una reducció de plantilla, no és, per regla general, un esdeveniment que el treballador pugui preveure concretament.

En la mateixa línia, el TJUE conclou ara (assumpte Montero Mateos) que l’extinció del contracte d’interinitat es va produir en un context sensiblement diferent, des dels punts de vista fàctic i jurídic, d’aquell en el qual el contracte d’un treballador fix s’extingeix per la concurrència d’una de les causes previstes a l’art. 52 ET, perquè en aquest últim cas, a diferència del que té lloc amb la contractació de durada determinada, les parts no coneixen des del moment de la seva celebració, la data o l’esdeveniment que en determinen la finalització. Per tant, el Dret de la Unió no s’oposa a una normativa nacional en què no estigui previst l’abonament de cap indemnització als treballadors amb contractes de durada determinada celebrats per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció per a la cobertura definitiva de l’esmentat lloc, com ara el contracte d’interinitat de què es tracta en el litigi principal en vèncer el termini pel qual es van celebrar els contractes, mentre que en canvi es concedeix la indemnització als treballadors fixos quan s’extingeix el contracte de treball per una causa objectiva.

Sembla que el TJUE, amb aquesta rectificació, tanca la porta a eventuais conflictes futurs derivats de la reclamació d’indemnitzacions per finalització de contractes temporals iguals a les reconegudes per a les relacions laborals indefinides. No obstant, si es considera la volatilitat de la jurisprudència europea que s’ha posat de manifest i que, d’altra banda, no era desconeguda, s’haurà de parar atenció a la seva evolució en el futur immediat.