



EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, així com dos comentaris jurisprudencials. El primer, a càrrec de Jorge Pérez, tracta sobre la suspensió per ERTO d'activitats vinculades a contractes amb administracions públiques, mentre que el segon, d'Eva Comellas, és relatiu a assignacions de nivell de complement de destinació als llocs de treball de personal funcionari.

LEGISLACIÓ

DECRET 8/2021, DE 9 DE FEBRER, SOBRE LA TRANSPARÈNCIA I EL DRET D'ACCÉS A LA INFORMACIÓ PÚBLICA
([accés al text](#))

Aquesta norma, que ha entrat en vigor a principis de març, efectua un desenvolupament parcial de la Llei de transparència, tot concretant, entre d'altres, determinats aspectes sobre transparència en matèria de personal al servei de les administracions públiques. Tot seguit us en destaquem allò més rellevant:

1) Obligacions generals de publicitat activa (art. 13):

1.1) Lloc al qual publicar:

- Les administracions públiques que creïn un portal de transparència propi, han de publicar en aquest portal propi la informació que han de fer pública d'acord amb el títol II de la Llei 19/2014, del 29 de desembre. Al contingut dels portals propis s'hi ha de poder accedir des del Portal de la transparència de Catalunya.
- Si les entitats del sector públic de les administracions públiques no disposen de seu electrònica, lloc web propi o portal de transparència propi, la informació s'ha de publicar en el portal de transparència de l'administració pública de la qual depenen o amb la qual es vinculen. El sector públic de les entitats locals es regula a l'art. 6 del Decret.
- Cada subjecte obligat és l'únic responsable dels continguts de la informació, amb independència del lloc on la informació sigui publicada.

1.2) Aspectes temporals de la informació:

- L'actualització de la informació ha de ser permanent, amb indicació expressa de la data de la darrera actualització, així com de la data prevista de la propera actualització o del termini màxim d'actualització.
- La periodicitat ha de ser, com a mínim, anual, si la naturalesa de la informació ho permet, sens perjudici dels terminis específics establerts pel propi decret o altra normativa aplicable.
- Si la informació no es troba actualitzada amb la periodicitat exigible, s'ha de fer constar expressament aquesta circumstància, els motius que ho impedeixen i la previsió temporal d'actualització.
- La informació a publicar ha de fer referència, com a mínim, a l'any en curs, llevat la informació relativa als contractes i convenis subscrits i a les subvencions i els ajuts públics atorgats, que ha de fer referència, com a mínim, als darrers cinc anys.

- La informació s'ha de mantenir publicada un mínim de cinc anys des del moment de la seva difusió, llevat que s'estableixi un altre termini en aquest decret o en una altra norma aplicable.

1.3) Format de publicació:

- La informació s'ha d'oferir en formats electrònics i ha d'utilitzar estàndards oberts que en permetin la reutilització, sempre que resulti tècnicament possible.

2) Informació objecte de publicitat activa:

2.1) Organització institucional i estructura de les administracions públiques, a publicar amb una periodicitat semestral, excepte en el cas dels municipis de menys de 20.000 habitants, en què la periodicitat és anual (arts. 16 a 19):

- Organigrama de les administracions públiques, que ha de contenir la informació s'hi detalla sobre l'estructura de l'organització interna de forma clara i precisa i ha d'especificar les funcions genèriques de cadascuna de les unitats de la seva estructura. A les administracions locals, la informació relativa a l'estructura organitzativa es refereix als òrgans administratius de les estructures administratives corresponents i als seus òrgans de govern. S'entén que la informació relativa a l'estructura organitzativa inclou la identificació amb nom i cognoms de les persones titulars de tots els òrgans i àrees. S'ha d'informar, a més, del seu telèfon i canal electrònic de contacte professional; i se n'ha de publicar el perfil i la trajectòria professionals i una identificació o referència de les disposicions mitjançant les quals se les nomena o designa.
- Quant a l'organització institucional i estructura del sector públic, la informació és la relativa a l'estructura organitzativa interna prevista en les seves normes estatutàries.
- Nom i cognoms les persones que tenen la condició de personal directiu, les persones titulars de les unitats i àrees previstes en les normes de creació o estatutàries referides, així com els membres que formen part dels òrgans col·legiats de govern, la seva posició i el seu títol habilitant. S'ha d'informar, també en aquests casos, del telèfon i canal electrònic de contacte professional, i se n'ha de publicar el perfil i la trajectòria professionals i una identificació o referència de les disposicions mitjançant les quals se les nomena o designa.

2.2) Personal al servei de les administracions públiques (arts. 20 a 33). S'ha de publicar:

- Plantilla (art. 20). La plantilla de personal amb la relació detallada de cossos, escales, subescales, classes i categories de les places en les quals s'integren el personal funcionari, el personal laboral i el personal eventual; i s'ha d'indicar la denominació, el nombre de places, el nombre de les que estan vacants i el grup al qual pertanyen, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés i de conformitat amb la normativa vigent en matèria de funció pública.
- RLLT (art. 20). La relació de llocs de treball del personal funcionari, laboral i eventual, així com la relació dels contractes temporals i d'interinatges no vinculats a cap lloc de treball de la relació de llocs de treball.
- Accés a la condició de personal al servei de les administracions públiques (art. 21). Convocatòries i els resultats dels procediments d'accés als cossos i escales de personal funcionari, estatutari i personal laboral, de promoció interna, de provisió provisional i definitiva, de selecció de personal interí o laboral temporal, incloses les borses d'interins; beques i ajuts per prestar serveis; o ofertes de contractacions en pràctiques. Les dades a publicar han de fer referència, com a mínim, a l'anunci de la convocatòria, a les bases, als anuncis oficials i al nom i cognoms i als quatre números del document nacional d'identitat o document equivalent de les persones admeses en cada prova o exercici del procés i de la persona finalment seleccionada. L'actualització de les dades és contínua, en funció del desenvolupament de cada convocatòria. En el cas que no hi hagi dades a publicar, s'ha de fer constar aquest extrem.
- Processos de formació i promoció (art. 22). Llistes que eventualment es creïn per accedir als processos de formació i promoció, i llistes que continguin personal al servei de les administracions públiques admès a activitats formatives de recepció no obligatòria i directament relacionades amb la promoció interna, econòmica o professional, que organitzin cadascuna de les administracions públiques. Cal publicar les dades relatives a la identificació dels noms i cognoms de les persones admeses, el lloc de treball que ocupen i la unitat orgànica en què s'integren, la unitat que gestiona l'activitat i una descripció de l'activitat formativa. La informació ha d'estar publicada en la data d'inici de l'activitat formativa, i ha de romandre-hi durant el termini de dos mesos des de la data de finalització de l'activitat formativa.

- **Meses de negociació (art. 23).** Relació ordenada cronològicament dels instruments subscrits en mesos de negociació aplicables a cadascun dels col·lectius de personal, pels quals s'estableixen les seves condicions de treball: convenis col·lectius, pactes i acords de naturalesa funcional, laboral i sindical vigents. La relació ha de contenir una referència identificadora de cadascun dels instruments amb el seu codi, la data de subscripció i la data de publicació, i ha d'anar acompanyada de la publicació del text íntegre de l'instrument.
- **Alliberats sindicals (art. 24).** El seu nombre a cada administració pública, amb indicació de la causa de la dispensa d'assistència al lloc de treball i l'organització sindical a què correspon. S'efectua una definició d'alliberat sindical a efectes del reglament, i s'hi especifica exhaustivament tota la informació a publicar.
- **Retribucions, indemnitzacions i dietes (art. 25).** Es defineixen les retribucions com a compensació econòmica que es pugui percebre per la feina desenvolupada i s'indica exhaustivament quina és la informació a publicar. Respecte de les indemnitzacions i dietes, que també són objecte de definició, cal publicar les quanties que aprovi la corporació anualment per aquest concepte i que venen determinades en les bases d'execució del pressupost.
- **Resolucions de compatibilitat (art. 26).** Un extracte de cadascuna de les resolucions vigents d'autorització o reconeixement de compatibilitat que afectin el personal, dins del termini màxim de dos mesos des de la data de la resolució, en el qual es faci constar nom i cognoms de l'empleat/da; lloc de treball ocupat i el departament o entitat de dret públic vinculat o dependent en què s'integra; data de la resolució de compatibilitat; breu detall de l'activitat secundària que es compatibilitza; tipus de vinculació en l'activitat secundària; i localització de l'entitat o empresa on es realitza l'activitat secundària, quan sigui rellevant conèixer l'àmbit territorial d'actuació on es desenvolupa l'activitat secundària per gestionar un eventual conflicte d'interès.
- **Personal directiu (arts. 28, 29 i 30).** Cal publicar la relació d'alts càrrecs i personal directiu, la formació que se'ls proporciona i un extracte de les resolucions de compatibilitat.

REAL DECRETO-LEY 2/2021, DE 26 DE ENERO, DE REFUERZO Y CONSOLIDACIÓN DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO ([accés al text](#))

La DA 5a disposa que fins que no s'aprovi el real decret pel qual es fixa el salari mínim interprofessional per a 2021, les bases mínimes de cotització a la Seguretat Social aplicables durant l'any 2021 són les vigents el 31 de desembre de 2019.

REAL DECRETO-LEY 3/2021, DE 2 DE FEBRERO, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO Y OTRAS MATERIAS EN LOS ÁMBITOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y ECONÓMICO ([accés al text](#))

L'art. 5 regula la compatibilitat de la pensió de jubilació amb el nomenament com a personal estatutari de les i els professionals sanitaris, dut a terme a l'empara del *Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre*.

SENTÈNCIES

SUSPENSIÓ D'ACTIVITATS VINCULADES A CONTRACTES AMB ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES PER "ERTO" DE FORÇA MAJOR I DRET A INDEMNITZACIÓ DELS CONTRACTISTES

STS de 25 de gener de 2021, recurs 125/2020 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

La crisi sanitària provocada per la COVID-19 ha suposat la producció d'una gran quantitat de normes, de caire conjuntural i urgent, per permetre la millor adaptació possible de les condicions de treball i d'ocupació a aquestes difícils circumstàncies. Així, després de la primera declaració de l'Estat d'Alarma pel *Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo*, la publicació de normativa en l'àmbit de la regulació de les relacions laborals ha estat una constant. Des del *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19*, fins al vigent *Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo*, el recurs a la regulació d'Expedients de regulació Temporal d'ocupació (ERTO) derivats de la força major vinculada a la pandèmia ha estat

un element estructural de manteniment d'ocupació i una eina d'importància cabdal per tal de combatre els efectes més durs que aquella ha tingut en una gran part de la població.

En aquesta sentència el TS resol una qüestió relacionada amb el plantejament d'un ERTO per part d'un centre d'educació infantil d'acord amb al que disposa l'art. 22 del *Real Decreto-ley 8/2020*, ja esmentat. Aquest precepte estableix que les suspensions de contracte i reduccions de jornada que tinguin la seva causa directa en pèrdues d'activitat com a conseqüència de la COVID-19, inclosa la declaració de l'estat d'alarma, que impliquin suspensió o cancel·lació d'activitats, tancament temporal de locals d'afluència pública, restriccions en el transport públic i, en general, de la mobilitat de les persones i/o les mercaderies, manca de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat, o bé en situacions urgents i extraordinàries degudes al contagi de la plantilla o l'adopció de mesures d'aïllament preventiu decretats per l'autoritat sanitària, que quedin degudament acreditats, tenen la consideració de provinents d'una situació de força major, amb les conseqüències derivades de l'art. 47 ET. D'altra banda, l'art. 34 de la mateixa norma determina que els contractes públics de serveis i de subministraments de prestació successiva vigents en aquell moment, celebrats per les entitats que integren el sector públic, l'execució dels quals esdevingui impossible com a conseqüència de la COVID-19 o les mesures adoptades per combatre'l, queden suspesos de manera total o parcial des que es produeixi el supòsit de fet que impedeix la seva prestació i fins que aquesta prestació es pugui reprendre.

En el cas plantejat, l'empresa percebia la totalitat dels seus ingressos de contractes públics celebrats amb les administracions titulars dels centres, mentre que la seva activitat va esdevenir impossible a partir del 14 de març de 2020 perquè els contractes que l'unien a les administracions públiques titulars dels centres infantils van quedar automàticament suspesos, essent a més l'accés impossible per als usuaris en tenir restringida la llibertat de circulació com a conseqüència, precisament, de la declaració de l'estat d'alarma. Entenia, per tant, l'empresa, que restava prou acreditada la concurrència del supòsit de força major previst a l'art. 22 de *Real Decreto-ley 8/2020*, amb les conseqüències que hi regula, quedant afectada per la suspensió contractual prevista a l'art. 47 ET la totalitat de la plantilla. En conseqüència, l'empresa va presentar un procediment de regulació temporal d'ocupació, comunicant als treballadors la suspensió de les seves relacions laborals per força major en entendre autoritzat el corresponent expedient per silenci administratiu positiu.

Centrant-nos en la qüestió de fons, relativa a l'eventual infracció del que disposa l'art. 22 del *Real Decreto-ley 8/2020*, i de la normativa reguladora del procediment administratiu comú -*Ley 39/2015*-, la pretensió del recurrent és la declaració de nul·litat de la mesura adoptada per l'empresa o, en tot cas, de la seva manca de justificació, amb la consegüent reposició als treballadors afectats dels salaris que havien deixat de percebre.

Després d'analitzar la normativa aplicable, descrita anteriorment, el TS assenyala que la suspensió dels contractes prevista en l'art. 34 de *Real Decreto-ley 8/2020* únicament es produeix quan l'òrgan de contractació, a instàncies del contractista i en el termini de cinc dies naturals hagués apreciat la impossibilitat d'execució del contracte com a conseqüència de la situació descrita en aquell precepte. Amb aquesta finalitat, cal que el contractista adreci la seva sol·licitud reflectint-hi: les raons per les quals l'execució del contracte ha esdevingut impossible; el personal, les dependències, els vehicles, la maquinària, les instal·lacions i els equips adscrits a l'execució del contracte en aquest moment; i els motius que impossibiliten l'ocupació pel contractista dels mitjans citats en un altre contracte. Transcorregut el termini indicat sense notificar-se la resolució expressa al contractista, aquesta s'ha d'entendre desestimada. Acordada la suspensió -que requereix, com s'ha dit, la constatació de la impossibilitat de l'execució del contracte com a conseqüència de la invocada força major- el contractista té dret a una indemnització per al restabliment de l'equilibri econòmic del contracte mitjançant, segons escaigui, l'ampliació de la seva durada inicial fins a un màxim d'un 15 % o la modificació de les clàusules de contingut econòmic incloses en el contracte.

D'altra banda, com hem vist, cal tenir en compte que el mateix art. 22 de *Real Decreto-ley 8/2020* estableix que la resolució de l'autoritat laboral s'ha de produir en el termini de cinc dies, de manera que si aquesta manca s'ha d'entendre constatada l'existència de força major per silenci administratiu positiu. En el cas analitzat, a més, amb posterioritat a la superació d'aquest termini va recaure resolució expressa que constatava l'existència de força major, de manera que queda reforçada aquesta qualificació en el sentit dels efectes del silenci.

La qüestió queda, doncs, delimitada a resoldre l'abast del terme "impossibilitat" recollit a l'art. 34 de *Real Decreto-ley 8/2020*. El TS conclou que aquesta impossibilitat és inqüestionable, ja que la continuïtat de l'activitat era absolutament inviable i a més així ha quedat expressament declarat per l'autoritat laboral. Conseqüentment, consta que hi ha suspensió dels contractes que vinculaven l'empresa amb l'Administració pública, atès que aquesta suspensió és automàtica en els termes de la norma aplicable malgrat amb posterioritat el *Real Decreto-ley 11/2020* retirés aquesta referència al caràcter automàtic de la suspensió. L'òrgan de contractació conserva la prerrogativa, per tant, de suspendre d'ofici el contracte quan constati la impossibilitat de la seva execució, i això encara que el contractista no ho sol·liciti.

En conclusió, l'ERTO per força major és compatible amb el dret del concessionari al restabliment de l'equilibri econòmic del contracte. El contractista que es trobi en la situació descrita a l'art. 34.4.1r del *Real Decreto-ley 8/2020* ha d'adreçar una sol·licitud a l'òrgan de contractació perquè pugui adoptar-se el pronunciament sobre la impossibilitat d'execució del contracte com a conseqüència d'aquesta situació. Això és el que precisament va succeir en el cas plantejat, en què es va acordar la suspensió del servei com a conseqüència del *Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo*, i la suspensió dels contractes en declarar expressament la impossibilitat d'execució d'aquells relatius a la gestió del servei públic de les escoles infantils. El dret a la restauració de l'equilibri econòmic del contracte es produeix, per tant, en els supòsits previstos a l'art. 34 del *Real Decreto-ley 8/2020*, amb l'abast i modalitat que s'hi estableix, per imperatiu del propi precepte.

ASSIGNACIÓ AL LLOC DE TREBALL D'UN NIVELL DE COMPLEMENT DE DESTINACIÓ SUPERIOR AL DE L'INTERVAL DEL GRUP

STS de 21 d'octubre de 2020, recurs 196/2019 ([accés al text](#))

Comentada per Eva Comellas

Aquesta sentència és d'interès tant per la qüestió que tracta de fons com per constituir un nou toc d'alerta a la manca de desenvolupament de l'EBEP.

El supòsit de fet és la petició de reclassificació del lloc de treball (de personal funcionari) de cap del servei tècnic d'impugnacions d'una determinada direcció provincial de la Tresoreria General de la Seguretat Social. El lloc tenia assignat el nivell de destinació 26 i un complement específic correlatiu a aquest nivell en la relació de llocs de treball, la qual indicava també que aquests llocs, en les diferents províncies, tant podien ser proveïts per personal funcionari del subgrup A1 com del subgrup A2. En algunes d'elles, els seus titulars van obtenir en via contenciosa el reconeixement del nivell de destinació 27, sense que llur grup de pertinença fos determinant per a la decisió (STSJ de Catalunya de 16 de juny de 2016, recurs 886/2014, després objecte d'extensió d'efectes).

El funcionari que sol·licitava la reclassificació pertanyia al subgrup A2. En el procés contenciós d'instància, el TSJ li va reconèixer el dret a que el seu lloc de treball fos valorat i reclassificat de nou per tal d'ajustar el nivell del complement de destí i el complement específic a les funcions efectivament encomanades, ja que considerava provat que tant aquestes funcions com el grau de responsabilitat assumit s'havien vist incrementats amb l'entrada en vigor de la LLPGE per a l'any 2010.

L'Administració, que no discutia que en els últims anys s'havien atribuït més tasques i responsabilitats al lloc de treball, va recórrer en cassació al·legant que no era possible la reclassificació perquè el nivell de complement de destinació actual és el màxim que permet l'interval de nivells dels cossos i escales del subgrup A2. Fonamentava la seva decisió en l'art. 76 i la DT 3a EBEP i l'art. 71 del *Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado* (RGIPP). D'acord amb aquesta última norma, l'interval de nivells dels cossos i escales del grup B -integrat transitòriament en el subgrup A2 per la DT 3a EBEP-, se situa entre el 16 i el 26. El RGIPP també estableix que en cap cas els funcionaris poden obtenir llocs de treball no inclosos en l'interval de nivells corresponent al grup en què estigui classificat el seu cos o escala.

La qüestió d'interès cassacional objectiu per a la formació de jurisprudència és si la reclassificació del lloc de treball com a conseqüència de l'assumpció de noves tasques i responsabilitats, ha de respectar en tot cas l'interval de nivells corresponent al

grup de classificació del cos i escala al qual pertany el funcionari, o bé si es pot assignar a aquest lloc de treball un nivell que es trobi fora de l'interval.

Aplicant doctrina consolidada, el TS confirma la sentència d'instància i determina que tant el complement de destinació com el complement específic s'han de fixar en funció de circumstàncies objectives relacionades exclusivament amb el contingut i funcions del lloc de treball. Dictada en un cas pràcticament idèntic, es pot consultar la STS de 20 de novembre de 2006, recurs 4408/2001. Aquesta sentència ja va considerar que un tracte desigual en les retribucions complementàries d'un mateix lloc de treball no es pot considerar explicat ni justificat pel fet que el funcionari pertanyi al grup B (actual A2) o al grup A (actual A1), malgrat que així se superin els límits legals dels intervals de nivells. En el mateix sentit, STS de 26 de setembre de 2011, recurs 1864/2008.

Això anterior no significa que es puguin alterar sistemàticament els intervals dels nivells de complement de destinació fixats en la normativa, ja que l'Administració té el deure d'actuar respectant la norma. Una lectura coherent del sistema em duu a la conclusió que no s'haurien d'atribuir als "llocs barrats" (llocs oberts a dos subgrups de classificació professional) funcions que, dins la lògica organitzativa de cada administració, siguin pròpies dels nivells més alts del subgrup de classificació superior. Aquesta és també la solució lògica aplicant els criteris de classificació dels cossos i escales en els subgrups A1 i A2 de l'art. 76 EBEP.

D'altra banda, l'Administració argumentava que la DT 3a EBEP impediria en aquest cas concret l'augment de nivell perquè en integrar l'antic grup B en el subgrup A2, fa que segueixin sent d'aplicació al subgrup A2 els intervals de nivells vinculats a l'antic grup B.

Aquesta norma transitòria perpetua *sine die* un model d'organització en què la diferent titulació universitària (diplomatura o llicenciatura) era el criteri d'accés als grups A i B, i a partir d'aquí els funcionaris quedaven limitats en la provisió de llocs de treball a un determinat interval de nivells de complement de destinació. Però a la llum de l'EBEP, anys després de la implantació dels títols universitaris del Pla Bolonya, aquest condicionament per raó de la diferent titulació perd el sentit perquè ara els subgrups A1 i A2 formen part d'un únic grup de titulació, el grup A (grau universitari).

El TS considera que la redacció de la DT 3a EBEP, a més d'incomplir flagrantment les directrius de Tècnica Normativa, és contrària als principis de l'art. 103 de la Constitució, perquè és una norma de dret transitori infinita que permet a l'Administració mantenir situacions en perjudici del personal al seu servei. Motiu pel qual la seva inaplicació en el cas concret, diu, no resulta contrària a dret. Com que és l'Administració la que ha atribuït funcions de nivell superior al lloc de treball, el desconeixement dels límits de la DT 3a EBEP és també de la seva exclusiva responsabilitat.

Així, el TS resol la qüestió d'interès cassacional afirmant que, en funció de les particulars circumstàncies que concorrin en cada cas, es pot assignar a un lloc de treball un nivell que es trobi fora de l'interval legalment establert quan la durada temporal de la DT 3a EBEP es prolonga indefinidament en el temps.

Aquesta sentència torna a fer evident la necessitat que el legislador aprovi normes que en desenvolupament de l'EBEP posin fi a una transitorietat en les condicions de treball que ja fa més de tretze anys que dura.