

editorial

En este boletín, además de las habituales reseñas legales, os ofrecemos un interesante comentario jurisprudencial realizado por Xavier Boltaina sobre **el período de prueba del personal laboral y el órgano competente para decidir su superación**.

legislación

RESOLUCIÓN DE 2 DE ENERO DE 2008, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO Y HACIENDA Y PRESUPUESTOS, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES EN RELACIÓN CON LAS NÓMINAS DE LOS FUNCIONARIOS INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, EN LOS TÉRMINOS DE LA DISPOSICIÓN FINAL CUARTA DE LA LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, Y SE ACTUALIZAN PARA EL AÑO 2008 LAS CUANTÍAS DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL A QUE SE REFIEREN LOS CORRESPONDIENTES ARTÍCULOS DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA DICHO EJERCICIO ([acceso al texto](#)).

REAL DECRETO 1763/2007, DE 28 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2008 ([acceso al texto](#)).

Con efectos 1 de enero de 2008 el SMI queda fijado en **20,00 € diarios; 600,00 € mensuales y 8.400,00 € anuales**. Estas nuevas cantidades representan un incremento del 5,15% respecto de las vigentes durante el año 2007.

LEY 51/2007, DE 26 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2008 ([acceso al texto](#)).

Os remitimos a lo que comentamos en el boletín núm. 44 de noviembre de 2007, ya que el texto aprobado coincide, casi en su totalidad, con el proyecto de ley. Os recordamos que esta ley, ha modificado:

- Los artículos 68, 73, 76, 87, 200 y 201 y la DA 40ª del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de Seguridad Social ([acceso al texto](#)).
- La DA 4ª de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, que contiene la tabla de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ([acceso al texto](#)).

LEY 40/2007, DE 4 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL ([acceso al texto](#)).

De las modificaciones que la aprobación de esta ley ha comportado os informamos ya con detalle en la actualización núm. 15 del Código Básico. A continuación os destacamos, pues, únicamente algunas de ellas:

- **LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público** ([acceso al texto](#)).
 - Da una nueva redacción a la letra e) del artículo 87, previendo que los Diputados de las Cortes Generales i los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, seguirán en la situación administrativa de servicios especiales des del momento de la disolución de las cámaras y hasta la nueva constitución de éstas.
 - Fija dos mandatos dirigidos al Gobierno. El primero de ellos se concreta en la presentación de un estudio relativo a la jubilación anticipada y parcial de los empleados públicos, y el segundo en la redacción de un proyecto de ley que desarrolle los términos de la prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal funcionario.
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los trabajadores** ([acceso al texto](#)):
 - Da una nueva redacción al apartado 6 del art. 12 por la que se fijan los criterios generales sobre la reducción de jornada y salario en los supuestos de jubilación parcial, y establece un supuesto especial.
 - Se añade un nuevo apartado 7 al art. 12 que establece las reglas a quE se ajustarán los contratos de relevo.
- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social** ([acceso al texto](#))
 - Se modifica, sobre IT, el art. 128 apartado primero, y se prevén la forma y los plazos para reclamar contra la resolución de los servicios competentes que fijen el alta médica.

- Se modifica el apartado 2 del art. 133 bis en lo que respeta al plazo máximo de IT. La redacción anterior a la modificación establecía que, cuando la situación de IT se extinguiese por el transcurso del plazo máximo de 12 o 18 meses, los servicios médicos, en el plazo máximo de 3 meses, tenían que calificar el grado que correspondiese de IP. No obstante, decía la norma, si se estimaba una posible mejora de la persona, se calificaba el grado de IP pero como revisable en el plazo de 6 meses. **La nueva redacción simplifica esta situación Y prevé que, cuando la situación de IT se extinga por el transcurso del plazo máximo de 18 meses, los servicios médicos competentes, en el plazo de 3 meses, deberán calificar el grado de IP que corresponda. No obstante, dice ahora la norma, si se prevé una expectativa de recuperación, la calificación de IP se podrá demorar sin que en ningún caso pueda superar los 24 meses siguientes a la fecha en que se inició la situación de IT.**
- **Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas** ([acceso al texto](#)).

LEY 38/2007, DE 16 DE NOVIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ([acceso al texto](#)) **EN MATERIA DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES Y EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ASALARIADOS EN CASO DE INSOLVENCIA DEL EMPRESARIO** ([acceso al texto](#)).

De las modificaciones que la aprobación de esta ley ha comportado también os informamos en la actualización núm. 15 del Código Básico.

sentencias

SELECCIÓN DEL PERSONAL LABORAL, PERÍODO DE PRUEBA Y ÓRGANO COMPETENTE PARA DECIDIR SU SUPERACIÓN.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 7 de febrero de 2007, recurso 5209/2006 ([acceso al texto](#))

Comentada por Xavier Boltaina

La existencia de un período de prueba en los contratos laborales es una posibilidad aceptada, también cuando es una Administración pública la que realiza el contrato. Sin embargo, **se pueden plantear algunas dudas relativas a quién retiene la facultad para considerar no superado el referido período.**

La STSJ Madrid objeto del comentario establece unos parámetros muy significativos a la hora de utilizar el período de prueba y determinar si el trabajador lo supera o no. Para la sentencia, **el carácter público del empresario obliga a fijar unas condiciones especiales, que no se dan en el sector privado:**

- **Hay que tener en cuenta no únicamente el derecho laboral sino también las normas sobre acceso al empleo público.** La propuesta de candidatos realizada por el Tribunal calificador es vinculante para la Administración, que no podrá cambiar el orden de aprobados ni excluir a los que obtengan una plaza. **El período de prueba en un contrato laboral de la Administración es la última fase del proceso de selección. El proceso de acceso a la Administración no concluye, pues, con la firma del contrato: únicamente después de superar el período de prueba el trabajador forma parte de la plantilla.**
- **La superación o no del período de prueba ha de supeditarse a las mismas garantías exigidas para el proceso de selección. La falta de justificación de la no superación -que sí permite el ET- es inconstitucional en el caso de las entidades públicas,** pues deja sin efecto la decisión del Tribunal calificador y comporta una libertad absoluta de la Administración para rescindir el contrato, que es contraria a los principios legales y constitucionales.
- **El período de prueba deberá ser evaluado, de forma objetiva e imparcial, bajo la supervisión y aval del Tribunal calificador. Es a éste y no a la Administración, a quien corresponde establecer su superación o no:** únicamente por acuerdo del Tribunal se puede cesar al trabajador. Por estas razones, **el TSJ considera imprescindible que las bases de la convocatoria prevean este período de prueba y, además, que indiquen que, como tal período, estará supervisado por el Tribunal calificador.** Será nulo el período que se incluya en un contrato que no haya cumplido previamente estas condiciones y no tendrá eficacia la decisión de la Administración de extinguir el contrato de trabajo por no superación, que comportará la declaración de despido improcedente.

La sentencia tiene una gran importancia, porque otorga una característica especial al período de prueba en la Administración: la necesidad de justificar su superación o no superación y, por tanto, con la posibilidad de judicializar los criterios adoptados por el Tribunal calificador al establecer, especialmente, las razones de dicha no superación.