



EDITORIAL

En este boletín nos centramos en comentaros, mediante nuestra habitual reseña legislativa, los aspectos más relevantes de las numerosas y recientes normas aprobadas. También os ofrecemos un comentario jurisprudencial, a cargo de Josep Aldomà, sobre el derecho del personal eventual a la percepción de trienios.

LÉGISLACIÓN

A finales de diciembre de 2013 se han publicado una serie de normas, de las que os informamos en la [Actualización núm. 23](#) del Código básico. Las novedades más importantes que han significado en el ámbito de personal al servicio de la Administración son las siguientes:

LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO ([acceso al texto](#))

- La regulación de los funcionarios de habilitación de carácter estatal contemplada hasta ahora en la DA 2ª i DT 7ª se deroga para volver a regirse por la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local*.
- El personal funcionario público dispondrá de 4 días cada año -en lugar de 3- de permiso por asuntos particulares (art. 48 k).

LEY 7/1985, DE 2 DE ABRIL, REGULADORA DE LAS BASES DEL RÉGIMEN LOCAL ([acceso al texto](#))

- Se regula como a novedad el personal directivo de Diputaciones, Cabildos y Consejos insulares y se modifica la regulación sobre coordinadores generales y directores generales de municipios de gran población (arts. 32 bis y 131). En estos supuestos, el nombramiento recaerá sobre funcionarios del subgrupo A1, excepto que el Reglamento orgánico disponga que, en atención a las características específicas de las funciones de los órganos a los que se adscriban, su titular no reúna la condición de personal funcionario. El nombramiento se efectuará siempre con criterios de competencia profesional y experiencia. Para los coordinadores y directores generales antes tan sólo se estaba a criterios de competencia profesional y experiencia en los nombramientos de no funcionarios; ahora se requieren en todo caso.
- Las Diputaciones provinciales deberán garantizar en los municipios de menos de 1.000 habitantes la prestación de los servicios de secretaría e intervención. Igualmente, deberán prestar apoyo en la selección y formación de su personal (art. 36).
- Se regula (art. 75 bis) el régimen retributivo de los miembros de las corporaciones locales y del personal al servicio de las entidades locales. Se introducen dos tablas de retribuciones máximas: una para los miembros de corporaciones locales y la otra para los Presidentes de Diputaciones o entidades equivalentes y Cabildos y Consejos Insulares. Los presupuestos generales del Estado podrán determinar anualmente el límite máximo y mínimo total de retribuciones que por todos los conceptos pueden percibir tanto los miembros como el personal al servicio de las corporaciones locales.

- Se limita el número de cargos públicos de las entidades locales con dedicación exclusiva (art. 75 ter), así como las dotaciones de personal eventual (art. 104 bis).
- En todos los casos de los arts 75 bis, 75 ter y 104 bis las limitaciones se efectúan en función de la población del propio municipio o municipio de referencia y se estipula un régimen transitorio: a aquellas entidades locales que cumplan con los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y además su período medio de pago a proveedores no supere en más de 30 días el plazo máximo previsto en la normativa de morosidad, hasta 30 de junio de 2015 no se les aplicarán los tres preceptos citados.
- Para la gestión de los servicios públicos de competencia local, se refuerza la idea de considerar cuándo se ejercen funciones de autoridad, en este caso reformulando el art. 85.2 para que se tenga en cuenta lo que dispone el art. 9 EBEP sobre funcionarios públicos. Se regulan tanto el personal funcionario al servicio de la Administración local (art. 92), señalándose las fuentes normativas y los rasgos esenciales, como los funcionarios de la Administración local con habilitación de carácter nacional (art 92 bis).
- Se añade una nueva regulación sobre masa salarial del personal laboral del sector público local, que deberá adecuarse a lo que dispongan las leyes de presupuestos generales del Estado (art. 103 bis).
- Son objeto de un nuevo tratamiento normativo las retribuciones de los contratos mercantiles y de alta dirección suscritos por entes, consorcios, sociedades, organismos y fundaciones que conforman el sector público local, así como las atribuciones del Pleno sobre estas entidades y el número máximo de miembros de los órganos de gobierno (DA 12ª).
- En virtud de la DA 13ª de la *Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de sostenibilidad y racionalización de la Administración Local*, el personal al servicio de los consorcios constituidos antes de su entrada en vigor que presten los servicios mínimos a los que se refiere el art. 26 de la *Ley 7/1985, de 2 de abril*, podrá integrarse por quienes no ostenten la condición de personal funcionario o laboral procedente de una reasignación de puestos de trabajo de las administraciones participantes en el consorcio.
- Todos los aspectos comentados de la *Ley 7/1985, de 2 de abril*, se modificaron por la citada *Ley 27/2013, de 27 de diciembre*, cuya [DA 3ª](#) regula su aplicación a las comunidades autónomas con competencias exclusivas y/o sistema institucional propio.

LEY ORGÁNICA 2/1986, DE 13 DE MARZO, DE FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD ([acceso al texto](#))

En los municipios de gran población ya no será necesario que para las funciones de ordenación, señalización y dirección del tráfico en el casco urbano exista o se cree un cuerpo específico, puesto que dichas funciones se podrán atribuir a personal funcionario de la propia corporación, sin que se integre en la policía local (art. 53.3).

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ([acceso al texto](#))

- Desaparece la mención a los modelos de contratos de los apartados 4 y 5 del art. 12 (sobre contratos a tiempo parcial y horas complementarias, respectivamente).
- En los contratos a tiempo parcial, se prohíbe la realización de horas extraordinarias excepto de los casos urgentes y excepcionales. Se suprime la preferencia para volver a un puesto de trabajo de la misma naturaleza al trabajador que hubiese aceptado el cambio de contrato de tiempo parcial a tiempo completo y viceversa; también desaparece este derecho para los trabajadores inicialmente contratados a tiempo parcial que llevasen más de tres años en la empresa.
- Las horas complementarias sólo se podrán pactar cuando el contrato de origen contemple un mínimo de 10 horas de trabajo semanal en cómputo anual. Se aumenta el límite de las horas complementarias de un 15% a un 30%, pudiendo alcanzar hasta el 60% si el convenio colectivo lo prevé. Cuando estos contratos sean a tiempo parcial y de duración indefinida, las horas podrán incrementarse un 15% más, ampliable hasta el 30% en convenio colectivo. Se estipula un preaviso de 3 días

para la realización de horas complementarias, excepto que por convenio colectivo se determine un plazo inferior. El documento donde consten las horas complementarias debe custodiarse por 4 años, así como deben comunicarse mensualmente al trabajador las horas complementarias efectuadas.

- El período de prueba (art. 14) será de 1 mes para los contratos no superiores a 6 meses. En cuanto a la interrupción de dicho período, se añaden a las situaciones protegidas el riesgo durante el embarazo, el riesgo durante la lactancia y la paternidad, siempre que haya acuerdo entre las partes.
- El FOGASA ya no tendrá la obligación de pagar una parte de la indemnización (en concreto, 8 días por año de servicio) en extinciones de contratos de trabajo de empresas de menos de 25 trabajadores, al haberse derogado del ET dicha previsión (que se regulaba en el art. 33.8).
- El régimen de compensación de horas en caso de distribución irregular de la jornada de trabajo se adecuará a lo que disponga el convenio colectivo de referencia. En su defecto se compensarán dentro de los 12 meses siguientes (art. 34.2).
- La reducción de jornada por cuidado de hijo se amplía, pasando del límite máximo de los 8 años de edad del hijo, hasta los 12 años.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 29 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL ([acceso al texto](#))

- Se modifica el art. 48 para establecer la fórmula de cálculo del índice de revalorización de pensiones. El factor de sostenibilidad (art. 163.1), será de aplicación a las pensiones de jubilación que se causen a partir de 1 de enero de 2019.
- Se introducen los aspectos esenciales de la colaboración obligatoria de las empresas con la Seguridad Social en el pago de prestaciones (art. 77.2).
- El régimen de las bases de cotización ha variado sustancialmente (art. 109). Las dietas ya no figuran como no computables. Serán no computables las asignaciones para gastos de locomoción y gastos normales de manutención cuando se trabaje en un municipio distinto al de la prestación de servicios o al de residencia. Se restringen las mejoras no computables: tan sólo serán no computables cuando se refieran a IT, desapareciendo el concepto más general de "mejora" como no computable. Las asignaciones asistenciales también dejan de ser no computables. Se mantiene el régimen no computable de las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos, así como las horas extraordinarias, excepto la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Serán no computables los gastos de formación, cuando ésta sea necesaria para el desarrollo del puesto de trabajo. Como obligación formal, se comunicará a la TGSS, en cada período de liquidación, el importe de todos los conceptos retributivos abonados a los trabajadores, al margen de que su condición sea computable o no a efectos de cotización. Se deroga el régimen específico de la cotización y protección por desempleo de los trabajadores a tiempo parcial del apartado 3 de la DA 7ª.
- Se modifica el régimen de extinción de la prestación por IT (art. 131 bis). Se establece explícitamente el límite de 545 días de duración máxima. El alta podrá darse por curación o mejora que permita la realización del trabajo habitual, y también por proponerse al trabajador para incapacidad permanente. Se computarán los períodos de recaída en un solo proceso. Cuando se extinga la prestación por el transcurso de los 545 días, tan sólo podrá generarse el derecho a la prestación transcurridos 180 días, salvo que el INSS considere que el trabajador puede recuperar su capacidad laboral, a los únicos efectos de la prestación de IT. Cuando la extinción se produzca con propuesta de incapacidad permanente, se declarará la situación de prórroga de efectos económicos de la IT. Si se extingue la IT por alta médica antes de los 545 días sin declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta el plazo indicado, en caso de declararse posteriormente inexistencia de incapacidad permanente.
- Se ordena la suspensión cautelar de la prestación por IT (art. 132.3) cuando el trabajador no comparezca a cualquiera de las convocatorias efectuadas por médicos del INSS o mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a efectos de comprobar su justificación.

- Se suprime la incesariedad del alta médica para la valoración de la incapacidad permanente en los casos en que concurren secuelas definitivas (art. 136.1). Se suprime la consideración de incapacidad permanente respecto de aquella incapacidad que subsista tras la extinción de la IT por transcurso del plazo máximo. Se sustituye el concepto “minusválido” por “persona con discapacidad”.
- Se actualizan los límites de ingresos (art. 182.1.c) y las cuantías (art. 182 bis) de la prestación de asignación económica por hijo o menor acogido a cargo, manteniéndose la cuantía de la prestación por nacimiento o adopción (art. 186).

LEY 22/2013, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2014 ([acceso al texto](#))

Nos remitimos a lo que ya comentamos en el [Boletín núm. 64](#) de noviembre de 2013, puesto que el texto aprobado coincide, casi en su integridad, con el del proyecto de ley. Se han producido sin embargo algunas novedades, entre las que os destacamos las siguientes:

- Les Administraciones podrán, con la condición de que ello no implique incremento de la masa salarial, realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, siempre que estos planes o contratos de seguro se hubieran suscrito con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 (art. 20.3).
- Se aumenta hasta el 100% la tasa de reposición respecto de la cobertura de las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios (art. 21.1.h) siempre que se trate de entidades locales que cumplan o no superen los límites que fije la legislación reguladora de las Haciendas Locales o, en su caso, las LPGE, en materia de autorización de operaciones de endeudamiento. Además, deberán cumplir el principio de estabilidad presupuestaria. De ese modo, el régimen de la tasa de reposición de este personal será el mismo que el de las policías locales, que ya figuraba en tales términos en el Anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado y así se ha mantenido en el redactado final.
- La DA 18ª establece que el Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas podrá proponer la acumulación de parte de las plazas resultantes de la tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores definidos como prioritarios, a otros de los sectores contemplados en el art. 21 de la ley.
- Les sociedades mercantiles públicas, las fundaciones públicas y los consorcios no podrán contratar nuevo personal, excepto que se trate de contrataciones de personal, funcionario o laboral, con una relación preexistente de carácter fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en el que se incluya la correspondiente sociedad mercantil, fundación del sector público o consorcio (DA 21ª).

REAL DECRETO 1046/2013, DE 27 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2014 ([acceso al texto](#))

Con efectos de 1 de enero de 2014, el SMI se fija en 21,51 € diarios, 645,30 € mensuales y 9.034,20 € anuales. Estas importes suponen el mantenimiento de los vigentes durante 2013.

RESOLUCIÓN DE 28 DE DICIEMBRE DE 2012, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES SOBRE JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS ([acceso al texto](#))

Esta norma no fue comentada en la última actualización del Código básico. La [Resolución de 23 de diciembre de 2013, de la Secretaría de Estado de las Administraciones Públicas](#) modifica la referida *Resolución de 28 de diciembre de 2012* y fija en 1.657 horas la jornada anual de trabajo (art. 1.1), mientras que para 2013 se establecieron 1.664. Se adaptan los 4 días de permiso por asuntos particulares cada año (art. 1.2).

RESOLUCIÓN DE 8 DE NOVIEMBRE DE 2013, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2014 ([acceso al texto](#))

SENTENCIAS

DERECHO DEL PERSONAL EVENTUAL A LA PERCEPCIÓN DE TRIENIOS

STS de 13 de noviembre de 2012, recurso 364/2011 ([acceso al texto](#))

Comentada por Josep Aldomà

El TS resuelve el recurso planteado por 15 funcionarias del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) que ocupaban puestos de secretaria de diferentes cargos del Consejo, como personal eventual al tratarse de puestos de confianza. Solicitaban el reconocimiento del derecho a percibir la antigüedad en la cuantía correspondiente al cuerpo de gestión, con independencia de su condición anterior, ya fuera la de funcionarias de un cuerpo de un grupo diferente o la de personal de nueva incorporación. La petición se basaba en que un acuerdo del CGPJ de 1992 decidió unificar las retribuciones básicas de este personal eventual (con excepción de los trienios, que en ese momento no se reconocían al personal temporal), con la cuantía correspondiente al Cuerpo de oficiales de la Administración de Justicia (equivalente al actual Cuerpo de gestión procesal y administrativa a efectos de grupo y de retribuciones básicas).

Como antecedente se cita el acuerdo del Pleno del CGPJ de 21 de junio de 2010, por el que se acordó reconocer el derecho de una interesada a percibir los trienios desde su solicitud, por aplicación directa de la *Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada*. En ejecución de este acuerdo, el 20 de septiembre de 2010 la Comisión Permanente acordó autorizar a las recurrentes a percibir un complemento personal por un importe equivalente a los trienios del grupo C2 y sin efectos retroactivos. Recurrido el anterior acuerdo en alzada, por acuerdo de 28 de abril de 2011 el Pleno del CGPJ reconoció el derecho a retrotraer la percepción de trienios 4 años respecto de la fecha de reclamación, pero no que fueran del grupo correspondiente al Cuerpo de gestión.

Contra los anteriores acuerdos se interpuso recurso contencioso administrativo objeto de la sentencia comentada. De los argumentos de las interesadas destacan dos: a) la necesidad de cumplir el principio de no discriminación retributiva reconocido en la *Directiva 1999/70/CE*; b) la inexistencia de razones objetivas que puedan justificar la diferencia de trato dispensada a la cuantificación de la antigüedad en comparación con el sueldo.

Para resolver la cuestión, el TS parte de dos presupuestos básicos: que el propio CGPJ fundamentó el reconocimiento de los trienios en la aplicación directa de la Directiva citada, que persigue aplicar el principio de no discriminación a los trabajos temporales o de duración determinada; y que la legislación interna asigna la misma cuantía de los trienios a todo el personal funcionario del mismo grupo de titulación (arts. 22 y 23 EBEP).

A partir de ambas premisas el TS considera que la satisfacción del principio de igualdad perseguido por la Directiva comunitaria aplicada por el CGPJ exige que tanto el devengo como el importe de los trienios del personal eventual recurrente tenga lugar con las mismas condiciones que se aplican al personal funcionario de carrera con los que está asimilado por razón de sus funciones. Si el CGPJ asimiló a este personal eventual con el Cuerpo de gestión a efectos del sueldo, la igualdad a efectos de antigüedad también debe serlo por referencia al mismo Cuerpo, concretamente a su grupo de titulación. Porque, aceptada por el CGPJ la necesidad de la equiparación por la obligada aplicación directa de la citada Directiva, esta equiparación debe efectuarse con todas sus consecuencias, entre las que hallamos el criterio para determinar la antigüedad o los servicios prestados establecido en la legislación de función pública.

Como argumento complementario, el TS afirma que el CGPJ no ha aportado razones de carácter objetivo para establecer una diferencia de trato del personal eventual respecto de los funcionarios de carrera, y es por ello que no resulta aplicable la excepción de trato diferenciado que regula la cláusula 4ª del Acuerdo marco que figura como anexo a la Directiva.

Cabe remarcar que la cuestión planteada no era si el personal eventual del CGPJ tenía derecho a la percepción de trienios en virtud de la eficacia directa de la *Directiva 1999/70/CE*; esta cuestión ya la había resuelto afirmativamente el propio CGPJ en vía administrativa. Aun así, parece consecuente que nos planteemos si el personal eventual al servicio de las entidades locales, fuera o no anteriormente funcionario, tiene derecho a la percepción de trienios y cuál sería la cuantía correspondiente en cada caso. Existen argumentos a favor: la decisión tomada en su momento por el Pleno del CGPJ, la motivación de la

sentencia comentada y de otras anteriores del mismo TS -como ejemplo, las de 19 de octubre de 2012, recurso 359/2011 y de 13 de junio de 2012, recurso 60/2012- y, finalmente, la discutible existencia de razones objetivas para otorgar un trato diferente a este tipo de personal temporal en cuanto al concepto retributivo de que hemos tratado.