



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, así como un nuevo comentario jurisprudencial a cargo de Josep Aldomà relativo a la carrera horizontal del personal temporal.

LEGISLACIÓN

PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2015 ([acceso a una selección del proyecto](#))

El pasado 2 de octubre se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, el proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015. A continuación os destacamos sus aspectos más relevantes:

Gastos de personal (art. 20):

- Las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2014, en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a los efectivos de personal como a la antigüedad de los mismos. La masa salarial del personal laboral tampoco podrá incrementarse.
- Durante 2015 las entidades del sector público, tal y como se definen en este art. 20, no podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de la modalidad de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. No obstante, siempre que no se produzca incremento de la masa salarial de la administración de referencia, todas estas administraciones, entidades y sociedades podrán realizar contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de contingencias distintas a la de jubilación o aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, siempre que los citados planes o contratos de seguro se hubieran suscrito con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 (conviene anotar que el Grupo Parlamentario Popular ha presentado una [enmienda](#) en cuya virtud sólo se podrán realizar contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de “contingencias distintas a la de jubilación”, desapareciendo también la referencia temporal).
- Se establecen las cuantías de las retribuciones del personal funcionario correspondientes a los conceptos de sueldo y trienios de los grupos A1, A2, B, C1, C2, y E o agrupaciones profesionales del art. 76 EBEP, referidas a 12 mensualidades, así como las cuantías correspondientes al sueldo y trienios a percibir en las dos pagas extraordinarias.
- Las limitaciones retributivas lo serán sin perjuicio de las adecuaciones singulares y excepcionales que resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación de efectivos o por el grado de consecución de objetivos. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen incrementos retributivos superiores a los que se describen deberán adecuarse a lo dispuesto en la LPGE, deviniendo inaplicables las cláusulas que establezcan cualquier tipo de incremento.

Oferta de empleo público (art. 21):

- Para 2015 no se procederá a la incorporación de nuevo personal, excepto el que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores. Esta limitación alcanza a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la DT 4ª EBEP. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I, la limitación no se aplicará a los nuevos sectores y administraciones que se indican en el mismo art. 21 (apartado 2), para las cuales la tasa de reposición se fija en el 50%. Entre ellas se incluyen las plazas de asesoramiento jurídico y las de gestión de recursos públicos.
- Para la policía local también se fija la tasa de reposición en el 50%, aunque ésta podrá ampliarse hasta el 100% de reposición cuando la entidad local cumpla con los límites de autorización de operaciones de endeudamiento y el principio de estabilidad, de acuerdo con el procedimiento que se estipula, el cual es diferente al de la LPGE para 2014. Ésta decía “los respectivos Plenos de las Entidades Locales deberán aprobar un plan económico financiero en el que se incluya la medida (...) y se ponga de manifiesto que, igualmente, se da cumplimiento al citado principio de estabilidad presupuestaria”, mientras que el proyecto de LPGE para 2015 establece que “la Entidad deberá adoptar un Acuerdo del Pleno u órgano competente en el que se solicite la reposición de les plazas vacantes y en el que se ponga de manifiesto que aplicando esta medida no se pone en riesgo el cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria”. Deberá acreditarse el cumplimiento de requisitos, previamente a la aprobación de la convocatoria de las plazas, ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- Se mantiene la fórmula introducida por la LPGE de 2014 relativa al método de cálculo para determinar la tasa de reposición de efectivos, de acuerdo con los límites fijados. A grandes rasgos, para los porcentajes máximos de reposición se tendrá en cuenta la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que durante el ejercicio presupuestario de 2014 dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado durante el mismo.
- No se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Bases y tipos de cotización (art. 120):

- El tope máximo de la base de cotización queda fijado en 3.606,00 € mensuales o 120,20 € diarios, lo que supone un incremento de 9 euros mensuales respecto del tope máximo vigente durante 2014. La base mínima de cotización se aumentará en el mismo porcentaje que lo haga el SMI. Para el cálculo de los tipos por contingencias profesionales, se aplicarán los porcentajes de la tabla prevista en la DA 4ª de la LPGE 2007 e irán a cargo exclusivo de la empresa.
- Desempleo: en la contratación indefinida, 7,05% (5,50% a cargo de la empresa y 1,55% del trabajador) y cuando sea de duración determinada, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, 8,30% (6,70% a cargo de la empresa y 1,60% del trabajador).
- FOGASA: 0,20%, a cargo exclusivo de la empresa.
- Formación Profesional: 0,70% (0,60% a cargo de la empresa y 0,10% del trabajador).

Otras disposiciones:

- En virtud del apartado 1º de la DA 10ª cada administración pública, en su ámbito, podrá disponer la recuperación de parte de la paga extraordinaria dejada de percibir en diciembre de 2012. Las cantidades que podrán abonarse por este concepto, sobre el importe dejado de percibir por cada empleado en aplicación del art. 2 del *Real Decreto-ley 20/2012*, serán las equivalentes a la parte proporcional correspondiente a 44 días de la paga extraordinaria, paga adicional de complemento específico y pagas adicionales del mes de diciembre. La aprobación que efectuó cada administración pública

estará condicionada al cumplimiento de los criterios y procedimientos establecidos en la *Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Estabilidad Financiera*. Las cantidades satisfechas minorarán el alcance de las previsiones del art. 2.4 del *Real Decreto-ley 20/2012* (relativo a aportaciones a planes de pensiones en ejercicios futuros). El apartado 2ª de la DA 10ª establece que el personal del sector público estatal percibirá la retribuciones correspondientes a los indicados 44 días.

- La DA 15ª dispone que los Consorcios participados mayoritariamente por el sector público, sólo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, podrán llevar a cabo contrataciones temporales.
- La DA 62ª mantiene la reducción del 50% de la aportación empresarial en la cotización por contingencias comunes, durante el período de ocupación de un nuevo puesto de trabajo asignado por razón de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como también cuando el cambio de puesto de trabajo sea consecuencia de una enfermedad profesional.
- La DT 2ª prevé que los complementos personales y transitorios se regirán por su normativa específica y por la LPGE.
- La DD 1ª deroga la DA 58ª LGSS, sobre ampliación de la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La DF 9a modifica la DF 2ª de la *Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida*. Se pospone de nuevo un año, hasta el 1 de enero de 2016, la ampliación de la duración del permiso de paternidad de los vigentes 13 días a 4 semanas.

Finalmente, resulta de interés subrayar que no se activa la posibilidad de establecer, por vía de la Ley de presupuestos, límites máximos y mínimos totales que por todos los conceptos retributivos pueda percibir el personal al servicio de la Administración local, prevista en el [apartado 4 del art. 75.bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local](#), introducido por la *Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local*.

RESOLUCIÓN DE 17 DE OCTUBRE DE 2014, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2015 ([acceso al texto](#))

SENTENCIAS

DERECHO A LA CARRERA HORIZONTAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS TEMPORALES

STS de 30 de junio de 2014, recurso 1846/2013 ([acceso al texto](#))

Comentada por Josep Aldomà

La cuestión que se debate en la sentencia es si el personal estatutario temporal al servicio de las instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Castilla y León tiene derecho a la carrera horizontal, progresando de grado en función de la evaluación individual de los criterios establecidos legalmente. Esta cuestión es plenamente aplicable al personal funcionario interino al servicio de las entidades locales porque, como afirma el TS, “no es inadecuado el paralelismo que establece entre estatutarios y funcionarios puesto que los rasgos principales de sus posiciones respectivas después de la *Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud* y el EBEP son esencialmente similares”.

En el caso debatido, la DA 2ª del *Decreto 43/2009, de 2 de julio, por el que se regula la carrera profesional del Personal Estatutario de los Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León*, al desarrollar la carrera profesional del personal estatutario disponía que el personal temporal podía acumular créditos que, en el momento de adquirir la condición de fijo, se le podrían reconocer como méritos para acceder a la carrera. De este modo ponía de manifiesto que el personal estatutario temporal no tenía derecho a la carrera mientras permaneciera en dicha situación.

La STSJ de Castilla y León argumenta que el personal estatutario temporal no forma parte de una categoría concreta de personal estatutario, siendo ésta una condición imprescindible para poder llevar a cabo la evaluación individual de la carrera profesional; además, el reglamento autonómico preveía evaluar su actividad profesional de cara a una futura carrera, dando a entender que así ya se respetaban sus derechos. Se trata de unas afirmaciones que pueden considerarse tan ilógicas como incoherentes y que, en cierta manera, se contradicen porque afirman la imposibilidad de evaluar sus servicios y, al propio tiempo, que se evaluarán como mérito cuando adquieran la condición de personal estatutario fijo. También argumenta que las consecuencias del acto administrativo de reconocimiento del grado de carrera no se limitan al pago de la retribución complementaria correspondiente -el complemento de carrera o de grado-, sino que también nacen derechos personales (cómputo como mérito en la movilidad). Por tanto, no se trataba de un simple asunto de equiparación retributiva con fines que permitiesen aplicar tanto 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* como el principio de igualdad de los arts. 14 y 23.2 CE. En conclusión, estima que la carrera horizontal no se aplica al personal estatutario temporal.

De acuerdo con la STC 203/2000, de 24 de julio, la STSJ efectúa, no obstante, una excepción para el personal estatutario "interino de larga duración", que comprendería a quienes ocupan una plaza vacante y mantienen una relación de servicios con la Administración superior a cinco años. Para este tipo de personal el trato diferente respecto al personal estatutario fijo carecería de justificación objetiva y razonada, según requiere el TC y la jurisprudencia del TJUE cuando aplica la *Directiva 1999/70*. El TSJ considera que el personal estatutario interino de larga duración ejerce las mismas funciones, o de análoga naturaleza, que el estatutario fijo, y las ejerce con cierta estabilidad temporal, siempre que se trate de la misma plaza u otra de contenido funcional equivalente dentro del mismo servicio de salud. Con las referidas características es más difícil justificar de manera objetiva y razonable un trato discriminatorio en relación con la percepción del complemento de carrera. Una cuestión diferente sería la movilidad horizontal y vertical, pues el interino únicamente ocupa una plaza vacante. El TSJ concluye que la referida DA 2ª no sería discriminatoria respecto del personal estatutario temporal en general, pero sí respecto del personal interino de larga duración.

Según la sentencia posterior del TS, está claro que si el TC se ha referido a personal interino de larga duración es porque existe en número suficiente para considerarlo un grupo específico con la entidad necesaria para ser tenido en cuenta. Acepta que pueda distinguirse entre personal fijo y temporal pero, a los efectos del desarrollo de la carrera, es correcto establecer el límite en aquéllos que prestan servicios profesionales con estabilidad en el mismo puesto o en otros de contenido equivalente, pese a que tengan un nombramiento temporal.

A falta de norma legal que prohíba la aplicación de las normas sobre carrera profesional al personal temporal estable, deben aplicarse las normas legales -arts. 8.2, con el mismo redactado que el art. 10.5 EBEP, 21.3 y 57 de la *Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León*- que pretenden equiparar el trato dispensado al personal fijo y temporal.

Según el TS, la STSJ no se contradice con la jurisprudencia anterior aportada por el demandante porque en ésta, aunque se afirmaba que el desarrollo de la carrera profesional se limitaba al personal estatutario fijo, no se consideraba el supuesto de los interinos o temporales de larga duración.

Además, el TS recuerda que en sentencias anteriores había afirmado que la diferencia de trato entre funcionarios de carrera e interinos en relación con aspectos retributivos no estaba justificada cuando no descansaba en la naturaleza de las tareas realizadas, sino únicamente en la temporalidad de la relación de servicios. Esta razón que no es por sí sola objetiva en el sentido de la *Directiva 1999/70*. Son todos ellos argumentos aplicables en este caso porque se trata de personal con nombramiento temporal que ejerce durante períodos prolongados funciones idénticas a las del personal de carrera o fijo.

Con esta sentencia el TS consolida la configuración del personal funcionario interino de larga duración, dotándolo de un estatuto singular parcial que resulta diferente al funcionario interino genérico.