



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, así como dos nuevos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Josep Aldomà, trata sobre los premios por jubilación forzosa y por jubilación voluntaria incentivada del personal funcionario; y el segundo, de Jorge Pérez, se refiere a la indemnización por finalización de contratos de duración determinada.

LEGISLACIÓN

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 ([acceso al texto](#))

Se aprueba para el personal que se encuentra dentro del ámbito de aplicación de esta norma un complemento de la prestación desde el primer día de la situación de IT que, sumado a la prestación de la Seguridad Social del Régimen General, alcance el 100 % de las retribuciones fijas y periódicas del mes de inicio de la incapacidad (punto 1 del anexo). También se regula dicho complemento para el personal incluido en el régimen del mutualismo administrativo (punto 2). A destacar que el complemento de productividad, incentivos al rendimiento u otros conceptos retributivos de análoga naturaleza se regirán por las reglas y criterios de aplicación establecidos para cada uno de ellos (punto 3). Igualmente, se crea un grupo de trabajo en materia de análisis del absentismo (punto 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 ([acceso al texto](#)) ([corrección de errores](#))

De conformidad con lo dispuesto en el art. 18.dos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se dictan estas instrucciones sobre el pago del incremento del 1,5 % de las retribuciones y el adicional del 0,25 %, diferenciando personal funcionario, estatutario, laboral, altos cargos y personal directivo. Asimismo, se informa de que las cuantías de las retribuciones aplicables desde 1 de julio de 2018 se hallan publicadas en el portal de Administración Presupuestaria.

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

Se incluyen las plazas de las Escalas de Funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter nacional (arts. 1.3 y

2.4, en relación con el anexo III). Se sigue estableciendo como obligatorio que aquellas corporaciones locales que aprueben la correspondiente oferta de empleo público remitan los acuerdos aprobatorios a la Administración General del Estado (DA 1ª).

Se mantiene el principio de transparencia de los procesos de selección de la AGE, con medidas sobre las actas de los órganos de selección y criterios de corrección, ya presentes en la oferta de empleo público del año 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](#) ([acceso al texto](#))

En los casos de trabajo a tiempo parcial vertical (tan solo unos días a la semana) y a efectos de la prestación por desempleo contributiva, debe computarse el período durante el cual el trabajador se encuentra de alta con independencia de que haya trabajado todos los días laborables o únicamente una parte, sin tener en cuenta la duración de la jornada. Se equipara así al trabajo a tiempo parcial horizontal, a raíz de una sentencia del TJUE.

SENTENCIAS

[PREMIOS POR JUBILACIÓN FORZOSA Y POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA ANTICIPADA DEL PERSONAL FUNCIONARIO](#)

STS de 20 de marzo de 2018, recurso 2747/2015 ([acceso al texto](#))

Comentada por Josep Aldomà

La sentencia trata sobre los premios a la jubilación concedidos al personal funcionario público en muchas entidades locales en aplicación de lo establecido en un Acuerdo de condiciones de trabajo. En este caso, el acuerdo negociado en un ayuntamiento preveía considerables mejoras sociales, entre las que figuraba un premio a la jubilación en dos supuestos: el primero, un premio a la jubilación forzosa por causa de edad o de invalidez, consistente en un número de mensualidades íntegras fijado en función de la antigüedad en la entidad; el segundo, un premio para incentivar la jubilación anticipada que consistía en abonar las retribuciones íntegras de un número de mensualidades fijado en función de los años que le restaban a la persona interesada para alcanzar la edad de la jubilación forzosa.

La STSJ de Canarias consideró que se trataba de medidas adoptadas en el campo de la acción social, como una ayuda ante la pérdida de ingresos que suponen tanto la jubilación voluntaria como la forzosa. Lo argumentaba afirmando que las materias relacionadas con las clases pasivas no se excluyen de negociación a partir del EBEP y que las medidas de acción social pueden comportar costes económicos aunque no sean retribuciones.

Sobre los citados criterios el TS había mantenido posiciones contradictorias. En el caso que ahora se comenta afirma que son remuneraciones, no mejoras sociales, y por tanto la actuación es contraria a Derecho. Estos son los argumentos en que se fundamenta la sentencia:

a) Es cierto que las cuestiones relacionadas con las clases pasivas (pensiones de jubilación) o con los funcionarios jubilados no se excluyen de la negociación contemplada en el art. 37 EBEP. También lo es que toda medida asistencial puede comportar costes económicos, lo que no significa que deban considerarse retribuciones en todos los casos.

b) Los premios de jubilación cuestionados no responden a una contingencia o infortunio sobrevenidos, sino que se devengan simplemente como consecuencia de la extinción de la relación de servicio funcional por el hecho de alcanzar la edad de jubilación forzosa o la edad necesaria para obtener la jubilación voluntaria. En este sentido, no están destinados a compensar circunstancias sobrevenidas de la naturaleza de las que inspiran las medidas asistenciales, como determinantes de una situación singular de desigualdad, sino que se asocian a un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcional, común a toda la función pública. Es, en definitiva, una gratificación.

En consecuencia, el TS manifiesta que se ha vulnerado el régimen retributivo del personal funcionario local y que la actuación no tiene cobertura legal ni justificación. En concreto, atenta contra el art. 93 LRBRL al disponer este que las retribuciones complementarias se atendrán a la estructura y criterios de valoración objetiva del resto de funcionarios públicos; también

vulnera el 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* y el 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*, que disponen que los funcionarios locales únicamente pueden ser remunerados por los conceptos retributivos establecidos en el art. 23 de la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP)*, en los términos del art. 93 LRBRL.

Debe subrayarse que el supuesto contemplado en esta sentencia se refiere a la jubilación anticipada incentivada como una medida de carácter general aprobada en el Acuerdo de condiciones de trabajo. Así pues, es un caso diferente del de la jubilación anticipada incentivada como una medida que podría aprobarse en un Plan de ordenación de los recursos humanos, regulado en el art. 69 EBEP. Recordemos, respecto de este instrumento de planificación, que el EBEP no ha derogado la DA 21ª LMRFP, en cuya virtud las corporaciones locales podían incluir en los citados planes incentivos a la jubilación anticipada. A mi parecer, esta DA 21ª se podría considerar vigente en aplicación de la DF 4ª.3 EBEP porque no se opone a lo que establece el EBEP. Por un lado, porque el art. 69.2 mantiene el instrumento de planificación con el carácter abierto de las medidas que pueden adoptarse (como hacía el art. 18 LMRFP); y por otro, su art. 67 no se limita a mantener la jubilación anticipada del personal funcionario en los términos de la legislación de Seguridad Social, sino que prevé que por Ley básica se puedan establecer condiciones especiales para esta modalidad de jubilación.

NUEVA DOCTRINA SOBRE LA INDEMNIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

SSTJUE de 5 de junio de 2018, asuntos C-574/16 ([acceso al texto](#)) y C-677/16 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

Debemos comenzar recordando la “impactante” sentencia del TJUE en el denominado caso “de Diego Porras”, en la que se venía a establecer una equiparación en el importe de las indemnizaciones por finalización de los contratos de duración determinada regulados en el art.15 ET, con el de las correspondientes a extinciones por causas objetivas reguladas en los arts. 52 y 53 del mismo texto legal.

En aquella sentencia de 14 de septiembre de 2016, el Tribunal europeo entendía que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo 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*, debe interpretarse en el sentido de que el concepto “condiciones de trabajo” incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de duración determinada. Consecuentemente, concluía que el mero hecho de que un trabajador hubiera prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización. Equiparaba el TJUE, por tanto, los derechos indemnizatorios de los trabajadores contratados temporalmente con los de aquellos que tienen una relación de carácter indefinido, en lo relativo al importe de la indemnización por finalización de contrato, lo que suponía el reconocimiento de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, en el supuesto de extinción de un contrato de interinidad.

Esta sentencia, que tuvo continuidad en otras de la misma fecha en los denominados casos “Martínez Andrés y Castrejana López” y “Pérez López”, provocó un notable impacto en nuestro Derecho interno, generando no pocos conflictos y posicionamientos doctrinales y judiciales que acabaron por consolidar una situación de extrema inseguridad jurídica, y ocasionando además nuevas cuestiones prejudiciales ante el TJUE. Desde el principio se cuestionó la interpretación del propio TJUE, puesto que, desde el punto de vista de la proporcionalidad respecto del daño causado, resulta complicado sostener que la situación de un trabajador que pierde su empleo después de haber llegado a su finalización un contrato de duración determinada, cuya duración había sido fijada previamente por mutuo acuerdo entre las partes, es idéntica a la de otro que, manteniendo una relación laboral de carácter indefinido, ve frustrada su estabilidad en el empleo por causas objetivas no explicitadas en el acuerdo inicial y cuya concurrencia es independiente, a priori, de la voluntad de las partes. Desde luego, no ayudaron a pacificar el tema las declaraciones del Presidente del TJUE en febrero de 2017, en el sentido de que la cuestión no había sido comprendida adecuadamente por el propio Tribunal.

Pues bien, en estas nuevas sentencias del TJUE de 5 de junio de 2018, relativas a los asuntos C-574/16 (Grupo Norte Facility) y C-677/16 (Montero Mateos) el Tribunal corrige la doctrina “de Diego Porras”, entendiendo que existe una razón objetiva que justifica el trato diferenciado entre la extinción por el cumplimiento del plazo y la resolución por causas objetivas que puedan afectar a la empresa. De este modo, entiende ahora el TJUE que la finalización del contrato de trabajo por alcanzar la duración determinada establecida en el mismo no justifica una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, no siendo contrario al Derecho de la Unión que para esos casos se prevean parámetros indemnizatorios diferentes.

El Abogado General, en sus conclusiones a estos asuntos, ya consideraba que la pérdida del puesto de trabajo por expiración del tiempo convenido, por haberse realizado la obra o el servicio pactados o por haberse producido el hecho o acontecimiento acordado, es esperable desde el principio y no supone en modo alguno una sorpresa. A lo que añadía que el trabajador ha participado en el acuerdo contractual que, más tarde o más temprano, hace irremediablemente que su relación laboral finalice, aun cuando él quizá albergue la esperanza, en vista de la larga duración de su empleo temporal, de que su relación laboral se consolide como la de un trabajador empleado con carácter indefinido. Por el contrario, la extinción anticipada de una relación laboral, de duración determinada o de duración indefinida, como consecuencia de una decisión del empresario por una causa objetiva como, por ejemplo, las dificultades económicas del empresario que hacen ineludible una reducción de plantilla, no es, por regla general, un acontecimiento que el trabajador pueda prever concretamente.

En esa misma línea, el TJUE concluye ahora (asunto Montero Mateos) que la extinción del contrato de interinidad se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el art. 52 ET, ya que en este último caso, a diferencia de lo que ocurre con la contratación de duración determinada, las partes no conocen desde el momento de su celebración la fecha o el acontecimiento que determinan su finalización. Por lo tanto, el derecho de la Unión no se opone a una normativa nacional en la que no se prevea el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Parece que el TJUE, con esta rectificación, cierra la puerta a eventuales conflictos futuros derivados de la reclamación de indemnizaciones por finalización de contratos temporales iguales a las reconocidas para las relaciones laborales indefinidas. No obstante, considerando la volatilidad de la jurisprudencia europea que se ha puesto de manifiesto con ocasión de este asunto, y que, por otra parte, no era desconocida, habrá que prestar mucha atención a la evolución de la misma en el futuro inmediato.