



## EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, así como dos nuevos comentarios jurisprudenciales. Carolina Gala comenta una sentencia sobre la relación entre la ley y el convenio colectivo en materia de ayudas sociales, aportaciones a planes de pensiones y gratificaciones por jubilación, mientras que la sentencia comentada por Jorge Pérez se refiere a la extinción del contrato de una trabajadora embarazada en período de prueba.

## LEGISLACIÓN

PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2014 ([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 2014. A continuación os destacamos los 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 2013, 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 2014 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.
- 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 se efectuarán 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 el 2014 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 10%. Entre ellas se incluyen las plazas de asesoramiento jurídico y la gestión de recursos públicos. Es reseñable que esta formulación es más amplia que la contenida en la *Ley 17/2012, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013*, en la que estas plazas se catalogaban como “de asesoramiento jurídico, gestión y control de la asignación eficiente de recursos públicos”.
- Para la policía local también se fija la tasa de reposición en el 10%, 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. Por tanto, ya se prevé dicha posibilidad en el propio Proyecto (en el ejercicio 2013 no figuraba en éste, pero sí se incorporó al redactado final de la ley).
- Como novedad, se introduce un 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 2013 dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado durante el mismo. Conviene destacar que el Grupo Parlamentario Popular ha presentado enmienda en cuya virtud la tasa de reposición se podrá acumular a los sectores prioritarios.
- 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 3.597,00 € mensuales o 119,90 € diarios, lo que supone un significativo incremento de un 5% respecto del tope máximo vigente durante 2013. 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); cuando sea de duración determinada a tiempo completo, 8,30% (6,70% a cargo de la empresa y 1,60% del trabajador); y en la de duración determinada a tiempo parcial, 9,30% (7,70% 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:

- La DA 63ª 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 DA 67ª dispone que los efectos de la DA 58ª la LGSS, introducida por el art. 7 de la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*, en cuya virtud se amplía la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a todos los regímenes de la Seguridad Social respecto de los trabajadores que causen alta a partir del 1 de enero de 2013, se aplazan por un año. Hasta ese momento, seguirá vigente

el régimen jurídico existente a 31 de diciembre.

- La DT 2ª prevé que los complementos personales y transitorios se regirán por su normativa específica y por la LPGE.
- La DF 12ª 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. De acuerdo con el nuevo redactado, la ampliación de la duración del permiso de paternidad de los vigentes 13 días a las 4 semanas se producirá con efectos 1 de enero de 2015.

## SENTENCIAS

### PREVALENCIA DE LA LEY SOBRE EL CONVENIO COLECTIVO EN MATERIA DE AYUDAS SOCIALES, APORTACIONES A PLANES DE PENSIONES Y GRATIFICACIONES POR JUBILACIÓN

STS de 16 de abril de 2013, recurso 64/2012 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

Se discute si una ley autonómica de medidas urgentes, amparada en la grave situación presupuestaria y en la necesidad de reducir el déficit público, puede suspender los efectos de algunos preceptos del convenio colectivo del personal laboral al servicio de la administración autonómica, y, entre ellos, los referidos al complemento por incapacidad temporal, determinados beneficios sociales y a la gratificación por jubilación. En concreto, se suspendió la convocatoria, concesión o abono de cualquier ayuda derivada del concepto de acción social, a excepción de la ayuda a personas con discapacidad, las aportaciones a planes de pensiones u otros contratos de seguro colectivos que incluyesen la jubilación, así como la gratificación por jubilación.

Los sindicatos demandantes solicitaron la nulidad de tal norma autonómica al considerar que vulneraba el derecho a la negociación colectiva del personal laboral, contenido en el art. 37.1 de la Constitución (CE) en relación con el art. 28.1). También se consideraban infringidos los arts. 9.3 y 149.1.7 CE, los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT y el art. 3.1.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

El TS da la razón, como en sentencias anteriores, a la administración autonómica, fundamentándose en lo siguiente:

a) Se recuerda que el convenio colectivo tiene plena fuerza vinculante entre las partes que lo han suscrito, de forma que viene a constituir la norma más directa y específica que regula las relaciones jurídico-laborales existentes entre ellas, al tratarse de una verdadera fuente de Derecho, conforme a lo previsto en los arts. 37.1 CE y 3.1.b) y 82 ET.

b) El art. 37.1 CE reconoce la fuerza vinculante del convenio colectivo, lo que implica la atribución al mismo de una eficacia jurídica en virtud de la cual su contenido normativo se impone a las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación de una manera automática (STC 58/1985, de 30 de abril). Ello es así, salvo que se trate de normas de Derecho necesario, en cuyo caso el convenio colectivo debe someterse a ellas, al tener que respetar las normas de mayor rango jerárquico y, en especial, cuando se trate de leyes presupuestarias estatales o de las comunidades autónomas que impongan límites máximos al incremento de las retribuciones del personal laboral, en cuyo caso la primacía de la Ley es incuestionable de acuerdo con reiterada doctrina del TC.

c) Los autos del TC 85/2011, 115/2011, 179/2011 y otros posteriores han declarado que la situación de crisis económico-financiera, uno de cuyos ingredientes es el elevado déficit público, integra el "caso de extraordinaria y urgente necesidad" que habilita al Gobierno para dictar disposiciones como el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, que contenía disposiciones de reducción de las retribuciones de los empleados públicos, en cuanto que tal reducción incide directamente en el montante de este déficit.

d) El referido Real Decreto-ley 8/2010 no contiene una regulación de carácter general sobre el derecho a la negociación colectiva, ni afecta tampoco a la fuerza vinculante propia de los convenios colectivos, que es la fuerza vinculante de una fuente del Derecho subordinada a las disposiciones con rango o fuerza de Ley. Asimismo, del art. 37.1 CE no emana ni deriva la supuesta intangibilidad o inalterabilidad del convenio colectivo frente a la norma legal, aunque sea una norma sobrevenida.

e) En particular, resultan ajustadas a la CE las limitaciones presupuestarias de la negociación colectiva en el sector público establecidas por las comunidades autónomas a partir del *Real Decreto-ley 8/2010*. A lo que cabe añadir que tampoco existe infracción del art. 14 CE por parte de las disposiciones autonómicas, teniendo en cuenta que en ellas no consta discriminación de grupos o clases de trabajadores.

f) En consecuencia la ley autonómica está por encima del convenio colectivo del personal laboral, sin que esta interpretación comporte una vulneración de los principios de jerarquía normativa y de la fuerza vinculante de los convenios.

Es evidente que dicha solución viene avalada por la propia doctrina del TC y está recogida en la jurisprudencia del TS desde el año 2011, pero ello no impide afirmar que la misma supone un importante golpe a la negociación colectiva en el sector público.

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA

STC de 10 de octubre de 2013, recurso 3773/2011 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

Es muy apreciable en nuestras normas laborales, y particularmente en el *Estatuto de los Trabajadores* (ET), la presencia de mecanismos específicos de protección reforzada de las trabajadoras embarazadas frente a las decisiones extintivas de los empresarios, de modo que es considerado nulo el despido, según dispone el art. 55.5 del propio ET, cuando afecta a trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, y siempre que no se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo.

Esta especial protección se halla directamente relacionada con el principio constitucional de igualdad, reflejado en el art. 14 de la *Constitución* (CE), pero a juicio del TC no puede extenderse de manera analógica a supuestos de extinción del contrato de trabajo distintos de los expresamente recogidos en el art. 55 ET, y de forma expresa, por constituir el origen del recurso que resuelve esta sentencia, de la extinción durante el periodo de prueba del contrato de trabajo de una mujer embarazada, no constando además que el estado de gestación fuese conocido por el empresario. Esta última circunstancia no ha impedido a nuestra jurisprudencia la consideración de nulidad del despido, en los términos regulados en el referido art. 55 ET.

Por tanto, y a diferencia del supuesto de despido, en el que específicamente se prevé la nulidad cuando afecte a trabajadoras embarazadas, si se trata de una extinción contractual durante el periodo de prueba la nulidad de la misma requerirá vulneración de derechos fundamentales y, en este sentido, la decisión extintiva del empresario deberá ser una reacción al embarazo de la trabajadora. Entiende el Alto Tribunal que tal extremo no se da en el presente caso, ya que la empresa invoca como causa extintiva que la trabajadora no alcanzó los objetivos de ventas previstos en el contrato. Por otra parte, esta misma situación provocó la extinción, también durante el periodo de prueba, del contrato de trabajo de un compañero varón de la trabajadora embarazada recurrente.

La sentencia cuenta, no obstante, con dos votos particulares discrepantes, el primero de los cuales refleja el desacuerdo de los magistrados que lo pronuncian con el fallo, por entender que el mismo supone una minusvaloración de los derechos fundamentales precisamente en uno de los escenarios de mayor precariedad laboral: el periodo de prueba.

En el segundo voto particular, sin cuestionar el fallo de la sentencia, la discrepancia se produce con la exigencia de indicios que debió aportar la trabajadora embarazada en este caso para que la empresa debiera probar un motivo extintivo distinto del discriminatorio, ya que en la sentencia se proclama que no existían indicios de discriminación al no haber quedado acreditado que la empresa conociera el embarazo de la trabajadora.

De acuerdo con ese último voto particular, la exigencia de que la trabajadora acreditara que la empresa conocía su embarazo, resultaría excesiva a los efectos de aportar indicios suficientes para provocar la inversión de la carga de la prueba y, consecuentemente, de una más eficaz protección de la trabajadora embarazada en estos casos.