



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, así como un nuevo comentario jurisprudencial a cargo de Jorge Pérez relativo a los **despidos colectivos derivados de planes de ajuste**.

LEGISLACIÓN

PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2016 ([acceso a una selección del proyecto](#))

El pasado 6 de agosto se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, el proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. A continuación os destacamos sus aspectos más relevantes:

Gastos de personal (art. 19):

- Las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1% respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2015, 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 podrá incrementarse también en el mismo porcentaje máximo.
- Durante 2016 las entidades del sector público, tal y como se definen en este art. 19, 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, en estos dos últimos casos, los citados planes o contratos de seguro se hubieran suscrito con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.
- 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. Todas ellas se han incrementado un 1% respecto de las cuantías aprobadas por la LPGE de 2015.
- 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 se opongan.

Oferta de empleo público (art. 20):

- Para 2016 podrá incorporarse nuevo personal, de acuerdo con el límite general del 50% de la tasa de reposición de efectivos (apartado 3), que no afectará a 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, dicho límite general no se aplicará a los nuevos sectores y administraciones que se indican en el mismo art. 20 (apartado 2), para los cuales la tasa de reposición se fija en el 100%. Entre ellas se incluyen las plazas de asesoramiento jurídico, gestión de recursos públicos, asistencia directa a usuarios de servicios sociales y gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.
- Para la policía local y el personal de los servicios de prevención y extinción de incendios, la tasa de reposición podrá ser del 100% 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 establece. La entidad deberá adoptar un acuerdo del Pleno u órgano competente en el que se solicite la reposición de las 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. Este procedimiento es idéntico al contemplado en la LPGE de 2015.
- Se conserva la fórmula introducida por la LPGE de 2014 (y mantenida en la LPGE de 2015) 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 2015 han dejado 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 3.642,00 € mensuales o 121,40 € diarios, lo que supone un incremento de 36 euros mensuales respecto del tope máximo vigente durante 2015. 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 aprobar dentro del ejercicio 2016 y por una sola vez, una retribución de carácter extraordinario como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012. Las cantidades que podrán abonarse por este concepto, sobre el importe dejado de percibir por cada empleado en aplicación del *Real Decreto-ley 20/2012*, serán las equivalentes a la parte proporcional correspondiente a 91 días de la paga extraordinaria, paga adicional de complemento específico y pagas adicionales del mes de diciembre.

En caso de no corresponder la totalidad de la paga extraordinaria, los 91 días se reducirán proporcionalmente. Para el personal que no disponga en su régimen retributivo de la percepción de pagas extraordinarias o si perciben más de dos al año, las cantidades reconocidas equivaldrán al 49,73% del importe que se dejó de percibir por aplicación del art. 5.2 del *Real Decreto-ley 20/2012*. El personal de la AGE percibirá en todo caso dichas cantidades.

- Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales podrán realizar (DA 13ª), exclusivamente para procesos de consolidación de empleo temporal, contratos indefinidos con el límite del 60% de la tasa de reposición, ampliable hasta el 100% para las que hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios anteriores. En casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, podrán llevar a cabo contrataciones temporales.
- Las fundaciones públicas y los consorcios participados mayoritariamente por el sector público podrán efectuar contratos indefinidos con el límite del 50% de la tasa de reposición, que aumentará hasta el 100% en los casos de consorcios sanitarios y fundaciones públicas sanitarias o consorcios y fundaciones públicas que tengan la condición de agentes del Sistema español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Sólo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, podrán llevar a cabo contrataciones temporales.
- La DA 6ª 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 DF 4ª modifica el EBEP: por un lado, se regulan las vacaciones en relación con los permisos de maternidad, IT, riesgo durante la lactancia o durante el embarazo; y, por otro, cada administración podrá establecer un permiso retribuido para funcionarias en estado de gestación a partir de la semana 37, o 35 en el supuesto de parto múltiple.
- La DF 6ª 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 2017, la ampliación de la duración del permiso de paternidad de los vigentes 13 días a 4 semanas.

Finalmente, es de interés destacar que para el próximo ejercicio tampoco 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*.

REAL DECRETO-LEY 10/2015, DE 11 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE CONCEDEN CRÉDITOS EXTRAORDINARIOS Y SUPLEMENTOS DE CRÉDITO EN EL PRESUPUESTO DEL ESTADO Y SE ADOPTAN OTRAS MEDIDAS EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO Y DE ESTÍMULO A LA ECONOMÍA ([acceso al texto](#))

Mediante esta norma, más allá de las modificaciones del Código básico de las que os hemos dado cuenta en la [Actualización núm. 38](#), destaca el art. 1, sobre la recuperación de una parte de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público. Las distintas administraciones públicas, así como sus entes dependientes y vinculados, abonarán dentro del ejercicio 2015 y por una sola vez, una retribución de carácter extraordinario equivalente a 48 días o al 26,23% de los importes dejados de percibir como consecuencia de la supresión de esa paga extraordinaria, así como de la paga adicional del complemento específico o pagas adicionales equivalentes. Para el personal funcionario, el cómputo se efectuará conforme a las normas de función pública aplicables en cada administración; y para el personal laboral, según las normas laborales y convencionales vigentes en el momento de suprimirse la paga.

No obstante, se dispone que cada administración abonará la paga si así lo acuerda y su situación económico financiera lo

hiciera posible; de no permitirlo su situación económico financiera en 2015, el abono podrá efectuarse en el primer ejercicio presupuestario en que dicha situación lo permita, mientras que el personal de la Administración General del Estado (AGE) percibirá en todo caso dichas cantidades.

Asimismo y en virtud de la DA 2ª de este Real Decreto-ley, al personal de la AGE se le aplicarán los días adicionales de permiso por asuntos particulares, según los trienios cumplidos, que se regulan en la [DA 14ª EBEP](#). Dicho personal tendrá asimismo derecho, a tenor de la DA 3ª, a los días adicionales de vacaciones por antigüedad a que se refiere la [DA 15ª EBEP](#).

SENTENCIAS

DESPIDO COLECTIVO EN UN AYUNTAMIENTO COMO CONSECUENCIA DE UN PLAN DE AJUSTE

STS de 20 de mayo de 2015, recurso 265/2014 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

Sin duda, una de las principales novedades introducidas en el ámbito de las relaciones de trabajo en las administraciones públicas por la reforma laboral efectuada por la *Ley 3/2012, de 6 de julio*, fue la adición de una nueva DA 20ª en el ET para regular la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público. El nuevo precepto hizo posible que se llevara a cabo esta modalidad extintiva sobre el personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público conforme a lo dispuesto en los arts. 51 y 52.c) del propio ET y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las administraciones públicas.

En este sentido, y en el concreto ámbito de la Administración local, hay que tener en cuenta que el art. 7 del *Real Decreto-ley 4/2012, de 24 de febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales* obliga a las entidades locales, en su caso, a realizar un plan de ajuste, sin el cual no será posible la aprobación de los presupuestos anuales. El plan, que debe ser visado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, puede establecer la modificación de la organización de la corporación local, y únicamente cuando haya sido valorado positivamente permitirá al ayuntamiento llevar a cabo las operaciones de endeudamiento previstas en la norma.

En la actualidad, ya es apreciable el número de casos en que distintas administraciones locales han procedido a la extinción colectiva de contratos de trabajo amparándose en las circunstancias descritas anteriormente. En esta sentencia se trata de un despido colectivo que afecta al personal laboral de las escuelas infantiles de un municipio.

El despido tiene como base dos de las medidas contenidas en el plan de ajuste de la corporación, concretamente las que hacen referencia a la reducción en la prestación de servicios de tipo no obligatorio y al cambio en el modelo de gestión de las escuelas infantiles, que pasa a ser indirecto. Hay que señalar, no obstante, que no hubo ofertas para adjudicarse la externalización del servicio, por lo que las escuelas fueron cerradas.

Los trabajadores afectados acudieron a la jurisdicción social solicitando la declaración de nulidad de los despidos por entender que la causa económica invocada por el ayuntamiento, en definitiva la insuficiencia presupuestaria, no era ni sobrevenida ni persistente. Además, alegaron la vulneración de la normativa reguladora del procedimiento del despido colectivo por inexistencia de periodo de consultas y la falta de entrega de la documentación preceptiva a los representantes legales de los trabajadores, así como mala fe negocial por parte del ayuntamiento.

El TS confirma la sentencia recurrida, entendiendo que la decisión de la corporación local está basada en el preceptivo plan de ajuste elaborado por la misma, que no fue impugnado y que, por tanto, resulta un acto administrativo plenamente válido para formar la voluntad extintiva del empleador en este caso. Tampoco acoge favorablemente la Sala la pretensión de vulneraciones de la buena fe negocial y del procedimiento de los despidos colectivos por parte del ayuntamiento, puesto que la documentación entregada por éste a los representantes legales de los trabajadores fue suficiente para conocer la causa del

despido y, al no existir ofertas de gestión indirecta en las licitaciones públicas convocadas por el consistorio, la extinción contractual afectaba a todos los trabajadores, de modo que no cabía debate sobre los criterios de selección.

Finalmente, por lo que hace referencia a las cuestiones sustantivas de los despidos, esto es, la existencia o no de la causa económica alegada por el empleador, el TS confirma las conclusiones de la sentencia de instancia, en el sentido de que la situación económica del ayuntamiento era realmente grave, provocando la insuficiencia presupuestaria requerida por la DA 20ª ET y por el *Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre*. Por tanto, se concluye que la decisión extintiva es conforme a derecho, ya que adopta un conjunto de medidas de racionalización del gasto y de ahorro que incluye la externalización o, en su caso, el despido del personal de las escuelas infantiles, y lo hace en el marco de un plan de ajuste elaborado de acuerdo con lo establecido en el *Real Decreto-ley 4/2012, de 24 de febrero*.