



## EDITORIAL

En aquest butlletí, en el qual estrenem nou format, us oferim l'habitual ressenya legislativa, així com dos interessants comentaris jurisprudencials. El primer, a càrrec de Josep Aldomà, tracta sobre les **diferències entre plantilla i relació de llocs de treball**, mentre que el segon, de Carolina Gala, aborda la problemàtica sobre les **indemnitzacions en cas d'absència de mesures de seguretat** en el treball.

## LEGISLACIÓ

LEY 17/2012, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2013 ([accés al text](#))

Ens remetem a tot allò que ja vam comentar en el [Butlletí núm. 109](#) de novembre de 2012, atès que el text aprovat coincideix, gairebé en la seva integritat, amb el del projecte de llei. S'han produït però algunes variacions, d'entre les quals us destaquem les següents:

- L'oferta d'ocupació pública pel que fa a les policies locals, serà d'un 10% com a màxim de la taxa de reposició d'efectius. No obstant, **podrà ampliar-se fins al 100% de la taxa de reposició quan l'entitat local compleixi els límits d'autorització d'operacions d'endeutament i el principi d'estabilitat, d'acord amb el procediment que s'hi estipula (art. 23.2. c).**
- **La base mínima de cotització s'incrementa fins a la quantia equivalent al SMI, més una sisena part d'aquest si no es disposa el contrari, arran de l'aprovació del *Real Decreto 1717/2012, de 28 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2013*. Coincideix amb allò previst en el projecte la base de cotització màxima, però us cridem l'atenció sobre el fet que s'ha pujat un 5% respecte a 2012, fins a 3.425,70 euros mensuals.**
- S'indica que es durà a terme una **anàlisi dels sistemes retributius de les diferents administracions públiques per part del Ministeri d'Hisenda i Administracions públiques (D.A. 26a).**
- S'incorpora un **règim de descompte de nòmina a tots els empleats públics, amb caràcter bàsic, per absència al treball per malaltia o accident que no doni lloc a una situació d'incapacitat temporal**. Cadascuna de les administracions públiques establirà els termes i condicions respecte del seu propi personal (D.A. 38a).

REAL DECRETO 1716/2012, DE 28 DE DICIEMBRE, DE DESARROLLO DE LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS, EN MATERIA DE PRESTACIONES, POR LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL ([accés al text](#))

Desenvolupa reglamentàriament les previsions legals que afecten la prestació de jubilació en la seva modalitat contributiva, la prestació per cura de fills o menors acollits i els complements per mínims en la seva modalitat contributiva.

Respecte a la prestació per jubilació, s'hi especifica el còmput i mètode de càlcul del temps necessari per poder accedir a la pensió (art. 1). Es concreta quina serà la base reguladora de la pensió de jubilació en supòsits de reducció de bases de cotització quan es produeixi un cessament en la feina no imputable al treballador i a partir que es compleixin els 55 anys (art. 2). Igualment, es regula la quantia de la prestació (art. 3). Finalment, a efectes de la regulació de la pensió de jubilació vigent abans d'1 de gener de 2013, s'ha de lliurar per part dels treballadors afectats, representants unitaris i sindicals o les empreses, una còpia a les Direccions Provincials de l'INSS dels expedients de regulació d'ocupació aprovats amb anterioritat al 2 d'agost de 2011, convenis col·lectius i/o acords col·lectius d'empresa o decisions adoptades en procediments concursals, tots ells subscrits abans de la mateixa data, sempre que en tots aquests casos es contemplin extincions o suspensions de relacions laborals, amb independència que l'extinció de la relació laboral s'hagi produït amb anterioritat o posterioritat a 1 de gener de 2013. S'hi estableix que el mateix s'haurà de fer respecte dels plans de jubilació parcial i el termini, en ambdós casos, és de 2 mesos des de l'entrada en vigor de la norma, és a dir, l'1 de gener de 2013.

[REAL DECRETO LEY 29/2012, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEJORA DE GESTIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL EN EL SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DEL HOGAR Y OTRAS MEDIDAS DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL](#) ([accés al text](#))

En la recent [Actualització núm. 35 del Codi bàsic](#) us vam descriure les modificacions normatives que aquest Reial Decret-Llei incorpora. Cal remarcar que s'ha suspès durant tres mesos, fins l'1 d'abril de 2013, la regulació sobre jubilació anticipada i jubilació parcial contingudes en la LGSS, que havia d'entrar en vigor l'1 de gener de 2013, segons la redacció donada per la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*.

[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 AUTÓNOMOS](#) ([accés al text](#))

Aquesta resolució concreta les previsions sobre jornada i horari en l'àmbit de l'AGE, adequant-les a les modificacions legals que s'han vingut produint. Substitueix la *Resolución de 20 de diciembre de 2005*, que queda sense efecte.

[LEY 13/2012, DE 26 DE DICIEMBRE, DE LUCHA CONTRA EL EMPLEO IRREGULAR Y EL FRAUDE A LA SEGURIDAD SOCIAL](#) ([accés al text](#))

En l'[Actualització núm. 35 del Codi bàsic](#) també us vam detallar les modificacions legals que es deriven d'aquesta norma. La seva voluntat és fer front a l'ocupació irregular, corregir l'obtenció i gaudiment en frau de llei de les prestacions per atur, aflorar situacions fraudulentament i combatre supòsits d'aplicació indeguda de bonificacions o reduccions de cotitzacions empresarials. Aquesta modificació s'ha d'entendre d'acord amb la recent modificació operada en el Codi Penal quant als delictes contra la Seguretat social.

## SENTÈNCIES

[DIFERÈNCIA ENTRE LA PLANTILLA DE PERSONAL I LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL PEL QUE FA ALS TRÀMITS DEL PROCEDIMENT D'ELABORACIÓ D'AQUESTS INSTRUMENTS ORGANITZATIUS](#)

Sentència del Tribunal Suprem de 17 de juliol de 2012, recurs 3547/2011 ([accés al text](#))

Comentada per Josep Aldomà

El supòsit de fet parteix de la impugnació de l'acord d'un Ple municipal referent a la modificació de la relació de llocs de treball (RLLT). El recurs va ser plantejat per l'Advocacia de l'Estat en considerar que s'havia incomplert amb el requeriment d'aportar la documentació, els antecedents i la justificació de la modificació efectuada, tal com exigeix l'art. 126.1 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* (TRRL), desenvolupant allò disposat en l'art. 15 de la *Ley 30/1984* (LMRFP) i l'art. 90.1 de la *Ley 7/1985*

(LRBRL). L'ajuntament demandat considera que la modificació consistent a incrementar el complement específic d'alguns llocs de treball s'ajusta a la LPGE de l'exercici i a l'art. 90.2 LRBRL, apartat aplicable a la RLLT.

La sentència analitzada afirma que la normativa reguladora del procediment d'elaboració i aprovació de la plantilla de personal no és aplicable al procediment de confecció de la RLLT. El TS es basa en l'adequada argumentació de la STSJ de Madrid objecte de cassació, en el sentit que l'art. 126.1 TRRL s'aplica a la plantilla de personal i no a la RLLT; és a dir, que les normes relatives al procediment d'elaboració d'aquests instruments són diferents. El TS, citant el precedent de la STS de 20 d'octubre de 2008, recurs 6078/2004, afirma que la RLLT, en tenir caràcter excloent d'altres instruments per a configurar el contingut que té legalment assignat, vincula a les plantilles orgàniques -segurament seria més precís parlar de "plantilla de personal" atès que aquest instrument no té caràcter orgànic-, que tenen un marcat caràcter pressupostari; de manera que l'aprovació de la plantilla vindria a ser l'aprovació d'una partida dels pressupostos que pot preveure un nombre de funcionaris menor que l'establert en la RLLT, però que no pot contradir en contingut, naturalesa i nombre màxim de places a les previsions de la RLLT.

Per argumentar la seva resolució el TS invoca també la STS de 19 de desembre de 2011, recurs 6009/2008, assenyalant que els principis de racionalitat, economia i eficiència proclamats per l'art. 90.1 LRBRL, als que també remet l'art. 126.1 TRRL, estan referits a les plantilles, no a la RLLT.

Al meu parer, la STS fa bé a deixar clar quins preceptes es refereixen a la plantilla de personal i quins a la RLLT i que aquests no són intercanviables. Ara bé, a partir d'aquí no hauríem de extreure com a conclusió que els principis generals citats no són aplicables al procediment d'elaboració de la RLLT, perquè malgrat que l'art. 90.1 LRBRL no es refereix a aquesta, són principis predicables de tota actuació administrativa en derivar de l'art. 103.1 de la *Constitución española* i de l'art. 3 de la *Ley 30/1992*. Igual es podria dir de la documentació i els antecedents que justifiquen l'aprovació o la modificació concreta de la RLLT que, evidentment, han de formar part de l'expedient administratiu. Fixem-nos que les diferències hem de situar-les en la concreció dels principis citats i en quins són els documents i els tràmits requerits en el procediment d'elaboració i aprovació de cada instrument per part de la normativa respectiva.

També convé aclarir la referència de la STS al fet que la plantilla pot preveure un nombre de funcionaris menor que l'establert en la RLLT en existir, per exemple, vacants que per motius pressupostaris es decideixi no cobrir. Sobre aquesta qüestió considero que seria més correcte i precís afirmar que el nombre de places -no de funcionaris- de la plantilla de personal pot ser inferior al nombre de llocs de treball de la RLLT.

Finalment, el TS fa una declaració formal sobre l'aplicació de les previsions de l'art. 15 LMRFP a les entitats locals davant la manca de desenvolupament de l'art. 90.2 LRBRL per part del legislador estatal, malgrat que aquest precepte vagi referit només a les RLLT de l'Administració General de l'Estat. Sobre aquesta qüestió s'hauria de tenir present que l'art. 15 LMRFP no té la condició de norma bàsica. En conseqüència, per a les entitats locals caldrà aplicar amb caràcter preferent les normes autonòmiques de desenvolupament relatives a la RLLT abans d'acudir a l'aplicació supletòria de l'art. 15 LMRFP o altres normes estatals no bàsiques.

## INDEMNITZACIÓ PER DANYS I PERJUDICIS EN CAS D'ABSÈNCIA DE MESURES DE SEGURETAT EN EL TREBALL

Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Astúries, de 27 de gener de 2012, recurs 2258/2012 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

En aquesta discutible sentència es resol el cas d'un empleat d'un ajuntament que, quan està intentant pujar un contenidor a un camió, és atropellat en creuar el carrer. Se li declara la incapacitat permanent absoluta i es desestima el recàrrec de prestacions en considerar la Inspecció de Treball que es va tractar d'un accident de trànsit. Malgrat això, l'empleat reclama a l'ajuntament el pagament d'una indemnització per danys i perjudicis de 48.425,99 euros per una manca de mesures de seguretat. Tant la sentència d'instància com el TSJ li donen la raó, fonamentant-se en els següents arguments:

a) L'art. 14.2 LPRL disposa que, en compliment del deure de protecció, l'empresari ha de garantir la seguretat i la salut dels seus empleats en tots els aspectes relacionats amb el treball, protecció que s'ha de produir de forma eficaç. S'exigeix a l'ocupador no només les garanties de seguretat possibles, sinó també l'aplicable en cada cas, havent-se de preveure les

distraccions o imprudències no temeràries que pugui cometre l'empleat. L'omissió pot afectar a mesures generals o particulars de seguretat exigibles en l'activitat laboral per ser les adequades, ateses les circumstàncies concurrents i la diligència exigible a un prudent empresari.

b) No estem davant d'un deure de vigilància continu o absolut, d'individualitzat seguiment constant per part de l'empresari de cada treballador, doncs això implicaria que aquell seria responsable de tots els accidents; però sí que és un deure de vigilància en prevenció de sinistres laborals que s'ha de graduar d'acord a les circumstàncies ordinàries i normals en el treball. En definitiva, l'empresari, en cada situació i lloc concret té les seves obligacions de seguretat, i respecte de tals obligacions sempre s'ha de tenir en compte el criteri de la suficiència de les mesures previstes per a la protecció dels empleats, de manera que el risc resultant sigui zero o, si això no és possible, almenys es redueixi a un nivell tolerable, tenint molt en compte que per a la definició del nivell de risc s'han de preveure les distraccions o imprudències no temeràries del propi empleat. La infracció d'aquest deure empresarial comporta la corresponent responsabilitat, conforme a l'art. 1.101 del *Código Civil*, amb la consegüent obligació d'indemnitzar danys i perjudicis.

c) En aquest cas, l'empleat va incórrer en una imprudència en creuar el carrer, però això no suposa una exempció total de la responsabilitat de l'ajuntament, en no tractar-se d'un cas d'imprudència temerària i no ser aquella l'única causa determinant de l'accident. I això, ja que l'ajuntament no havia establert un pla de prevenció concret que avalués el risc d'atropellament per a l'específic lloc de treball del demandant; ni tampoc constava que aquest hagués estat instruït en matèria de prevenció de riscos laborals, al que cal afegir que no es va utilitzar senyalització a la zona de treball, el que sens dubte hagués minimitzat el risc d'atropellament; ni existia un adequat procediment establert per a un treball que havia de ser realitzat en els voltants d'una carretera amb tràfic (evitant-se que el camió de recollida se situés a l'altre costat de la carretera).

d) Finalment, es ratifica pel TSJ l'aplicació, per al càlcul de la indemnització, del barem per a accidents de circulació, així com l'obligació de fixar tant una indemnització pel lucre cessant com una indemnització que rescabali els danys morals soferts per l'empleat.

La doctrina d'aquesta sentència, present també en altres referides a empreses privades, crea una certa inquietud ja que amplia, gairebé sense límits, els supòsits en què una empresa o entitat pública pot ser declarada responsable d'una manca de mesures de seguretat o salut laboral, amb les consegüents responsabilitats indemnitzatòries i de pagament del recàrrec de prestacions.