



EDITORIAL

En aquest butlletí ens centrem a comentar-vos, mitjançant la nostra habitual ressenya legislativa, els aspectes més rellevants de les nombroses i recents normes aprovades. També us oferim un comentari jurisprudencial, a càrrec de Josep Aldomà, sobre el dret del personal eventual a la percepció de triennis.

LEGISLACIÓ

A les acaballes de desembre de 2013 s'han publicat un seguit de normes, de les quals us hem donat compte en [l'Actualització núm. 40](#) del Codi bàsic. Les novetats més importants que aquestes han significat en l'àmbit de personal al servei de l'Administració són les següents:

LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO ([accés al text](#))

- La regulació dels funcionaris d'habilitació de caràcter estatal contemplada fins ara en la DA 2a i DT 7a es deroga per tornar a regir-se per la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local*.
- El personal funcionari disposarà de 4 dies cada any -en lloc de 3- de permís per assumptes particulars (art. 48 k).

LEY 7/1985, DE 2 DE ABRIL, REGULADORA DE LAS BASES DEL RÉGIMEN LOCAL ([accés al text](#))

- Es regula com a novetat el personal directiu de Diputacions, Cabildos i Consells insulars i es modifica la regulació sobre coordinadors generals i directors generals de municipis de gran població (arts. 32 bis i 131). En aquests supòsits, el nomenament recaurà sobre funcionaris del subgrup A1, llevat que el Reglament orgànic disposi que, en atenció a les característiques específiques de les funcions dels òrgans als quals s'adscriuin, el seu titular no reuneixi la condició de personal funcionari. El nomenament s'efectuarà sempre amb criteris de competència professional i experiència. Per als coordinadors i directors generals fins ara només s'atenia a criteris de competència professional i experiència en els nomenaments de no funcionaris; ara es requereixen en tot cas.
- Les Diputacions provincials hauran de garantir en els municipis de menys de 1.000 habitants la prestació dels serveis de secretaria i intervenció. Igualment, hauran de prestar suport en la selecció i formació del seu personal (art. 36).
- Es regula (art. 75 bis) el règim retributiu dels membres de les corporacions locals i del personal al servei de les entitats locals. S'introdueixen dues taules de retribucions màximes: una per als membres de corporacions locals i l'altra per als presidents de Diputacions o entitats equivalents i Cabildos i Consells Insulars. Els pressupostos generals de l'Estat podran determinar anualment el límit màxim i mínim total de retribucions que per tots els conceptes poden percebre tant els membres com el personal al servei de les corporacions locals.

- Es limita el nombre de càrrecs públics de les entitats locals amb dedicació exclusiva (art. 75 ter), així com les dotacions de personal eventual (art. 104 bis).
- En tots els casos del arts. 75 bis, 75 ter i 104 bis, les limitacions s'efectuen en funció de la població del propi municipi o municipi de referència i s'estableix un règim transitori: a aquelles entitats locals que compleixin amb els objectius d'estabilitat pressupostària i deute públic i a més el seu període mitjà de pagament a proveïdors no superi en més de 30 dies el termini màxim previst en la normativa de morositat, fins el 30 de juny de 2015 no se'ls aplicaran els tres preceptes esmentats.
- Per a la gestió dels serveis públics de competència local, es reforça la idea de considerar quan s'exerceixen funcions d'autoritat, en aquest cas reformulant l'art. 85.2 perquè es tingui en compte allò que disposa l'art. 9 EBEP sobre funcionaris públics. Es regulen tant el personal funcionari al servei de l'Administració local (art. 92), assenyalant-se'n les fonts normatives i els trets essencials, com els funcionaris de l'Administració local amb habilitació de caràcter nacional (art. 92 bis).
- S'afegeix una nova regulació sobre massa salarial del personal laboral del sector públic local, que haurà d'adequar-se a allò que disposin les lleis de pressupostos generals de l'Estat (art. 103 bis).
- Són objecte d'un nou tractament normatiu les retribucions dels contractes mercantils i d'alta direcció subscrits per ens, consorcis, societats, organismes i fundacions que conformen el sector públic local, així com les atribucions del Ple sobre aquestes entitats i el nombre màxim de membres dels òrgans de govern (DA 12a).
- En virtut de la DA 13a de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de sostenibilidad y racionalización de la Administración Local, el personal al servei dels consorcis constituïts abans de la seva entrada en vigor que prestin els serveis mínims als quals es refereix l'art. 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, podrà integrar-se per qui no ostenti la condició de personal funcionari o laboral procedent d'una reassignació de llocs de treball de les administracions participants en el consorci.
- Tots els aspectes comentats de la Ley 7/1985, de 2 de abril, es van modificar per la citada Ley 27/2013, de 27 de diciembre, la DA 3a de la qual regula la seva aplicació a les comunitats autònomes amb competències exclusives i/o sistema institucional propi.

LEY ORGÁNICA 2/1986, DE 13 DE MARZO, DE FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD ([accés al text](#))

En els municipis de gran població ja no serà necessari que per a les funcions d'ordenació, senyalització i direcció del tràfic en el casc urbà existeixi o es creï un cos específic, atès que ara aquestes funcions es podran atribuir a personal funcionari de la pròpia corporació, sense que s'integri en la policia local (art. 53.3).

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ([accés al text](#))

- Desapareix la menció als models de contracte dels apartats 4 i 5 de l'art. 12 (contractes a temps parcial i hores complementàries, respectivament).
- En els contractes a temps parcial, es prohibeix la realització d'hores extraordinàries llevat dels casos urgents i excepcionals. Se suprimeix la preferència per a tornar a un lloc de treball de la mateixa naturalesa al treballador que hagués acceptat el canvi de contracte de temps parcial a temps complet i viceversa; també desapareix aquest dret per als treballadors inicialment contractats a temps parcial que portessin més de tres anys a l'empresa.
- Les hores complementàries només es podran pactar quan el contracte d'origen contempli un mínim de 10 hores de feina setmanal en còmput anual. S'augmenta el límit de les hores complementàries d'un 15% a un 30%, podent arribar fins al 60% si el conveni col·lectiu ho preveu. Quan aquests contractes siguin a temps parcial de durada indefinida, les hores es podran incrementar un 15% més, ampliable fins al 30% en conveni col·lectiu. S'estipula un preavís de 3 dies per a la realització d'hores complementàries, llevat que per conveni col·lectiu es fixi un termini inferior. El document on constin les hores complementàries s'ha de custodiar per 4 anys. S'han de comunicar mensualment al treballador les hores complementàries efectuades.

- El període de prova (art. 14) serà d'1 mes pels contractes no superiors a 6 mesos. Quant a la interrupció d'aquest període, s'afegeixen a les situacions protegides el risc durant l'embaràs, el risc durant la lactància i la paternitat, sempre que hi hagi acord entre les parts.
- El FOGASA ja no tindrà l'obligació de pagar una part de la indemnització (en concret, 8 dies per any de servei) en extincions de contractes de treball d'empreses de menys de 25 treballadors, en haver-se derogat de l'ET el precepte que l'obligava (que es regulava a l'art. 33.8).
- El règim de compensació d'hores en cas de distribució irregular de la jornada de treball s'adequarà al que disposi el conveni col·lectiu de referència. En el seu defecte es compensaran dintre dels 12 mesos següents (art. 34.2).
- La reducció de jornada per cura de fill s'amplia, passant del límit màxim dels 8 anys d'edat del fill, als 12 anys.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 29 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL ([accés al text](#))

- Es modifica l'art. 48 per a establir la fórmula de càlcul de l'índex de revalorització de pensions. El factor de sostenibilitat (art. 163.1), serà d'aplicació a les pensions de jubilació que es causin a partir d'1 de gener de 2019.
- S'introdueixen els trets essencials de la col·laboració obligatòria de les empreses amb la Seguretat Social en el pagament de prestacions (art. 77.2).
- El règim de les bases de cotització ha variat substancialment (art. 109). Les dietes ja no figuren com a no computables. Seran no computables les assignacions per despeses de locomoció i despeses normals de manutenció quan es treballi en un municipi diferent al de la prestació de serveis o al de residència. Es restringeixen les millores no computables: només seran no computables quan es refereixin a IT, desapareixent el concepte més general de "millora" com a no computable. Les assignacions assistencials també deixen de ser no computables. Es manté el règim no computable de les indemnitzacions per decés i les corresponents a trasllats, suspensions i acomiadaments, així com les hores extraordinàries, llevat de la cotització per accidents de treball i malalties professionals. Seran no computables les despeses de formació, quan aquesta sigui necessària per al desenvolupament del lloc de treball. Com a obligació formal, cal comunicar a la TGSS, en cada període de liquidació, l'import de tots els conceptes retributius abonats als treballadors, amb independència de la seva condició computable a efectes de cotització. Es deroga el règim específic de la cotització i protecció per atur dels treballadors a temps parcial de l'apartat 3 de la DA 7a.
- Es modifica el règim d'extinció de la prestació per IT (art. 131 bis). S'assenyala explícitament el límit de 545 dies de durada màxima. L'alta podrà donar-se per curació o millora que permeti la realització del treball habitual, i també per proposar-se al treballador per a incapacitat permanent. Es computaran els períodes de recaiguda en un sol procés. Quan s'extingeixi la prestació pel transcurs dels 545 dies, només es podrà generar el dret a la prestació transcorreguts 180 dies, llevat que l'INSS consideri que el treballador pot recuperar la seva capacitat laboral, als únics efectes de la prestació d'IT. Quan l'extinció es produeixi amb proposta d'incapacitat permanent, es declararà la situació de pròrroga d'efectes econòmics de la IT. Si s'extingeix la IT per alta mèdica abans dels 545 dies sense declaració d'incapacitat permanent, subsistirà l'obligació de cotitzar mentre no s'extingeixi la relació laboral o fins el termini indicat, en cas de declarar-se posteriorment inexistència d'incapacitat permanent.
- S'ordena la suspensió cautelar de la prestació per IT (art. 132.3) quan el treballador no comparegui a qualsevol de les convocatòries efectuades per metges de l'INSS o mútues d'accidents de treball i malalties professionals, a efectes de comprovar la seva justificació.
- Se suprimeix la innecessarietat de l'alta mèdica per a la valoració de la incapacitat permanent en els casos en què concorrin seqüeles definitives (art. 136.1). Se suprimeix la consideració d'incapacitat permanent respecte d'aquella incapacitat que subsisteixi després de l'extinció de la IT per transcurs del termini màxim. Se substitueix el concepte "minusvàlid" per "persona amb discapacitat".

- S'actualitzen els límits d'ingressos (art. 182.1.c) i les quanties (art. 182 bis) de la prestació d'assignació econòmica per fill o menor acollit a càrrec, mantenint-se la quantia de la prestació per naixement o adopció (art. 186).

LEY 22/2013, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2014 ([accés al text](#))

Ens remetem a tot allò que ja vàrem comentar en el [Butlletí núm. 115](#) de novembre de 2013, atès que el text aprovat coincideix, gairebé en la seva integritat, amb el del projecte de llei. S'han produït però algunes novetats, d'entre les quals us destaquem les següents:

- Les Administracions podran, sempre que no impliqui increment de la massa salarial, realitzar aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectiva que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació, sempre que aquests plans o contractes d'assegurança s'haguessin subscrit amb anterioritat al 31 de desembre de 2011 (art. 20.3).
- S'augmenta fins al 100% la taxa de reposició respecte de la cobertura de les places de personal dels serveis de prevenció i extinció d'incendis (art. 21.1.h) sempre i quan es tracti d'entitats locals que compleixin o no superen els límits que fixi la legislació reguladora de les Hisendes Locals o, en el seu cas, las LLPGE, en matèria d'autorització d'operacions d'endeutament. A més, hauran de complir el principi d'estabilitat pressupostària. D'aquesta manera, el règim de taxa de reposició d'aquest personal serà el mateix que el de les policies locals, que ja figurava en aquests termes en l'Avantprojecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i així s'ha mantingut en el redactat final.
- La DA 18a estableix que el Ministre d'Hisenda i Administracions Públiques podrà proposar l'acumulació de part de les places resultants de la taxa de reposició d'efectius corresponent a un o diversos sectors dels definits com a prioritaris, a altres sectors contemplats a l'art. 21 de la llei.
- Les societats mercantils públiques, les fundacions públiques i els consorcis no podran contractar nou personal, llevat es tracti de contractacions de personal, funcionari o laboral, amb una relació preexistent de caràcter fixa i indefinida en el sector públic estatal, autonòmic o local en què, respectivament, s'inclogui la corresponent societat mercantil, fundació del sector públic o consorci (DA 21a).

REAL DECRETO 1046/2013, DE 27 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2014 ([accés al text](#))

Amb efectes d'1 de gener de 2014, el SMI resta fixat en 21,51 € diaris, 645,30 € mensuals i 9.034,20 € anuals. Aquestes quanties signifiquen el manteniment de les vigents durant 2013.

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 PÚBLICOS ([accés al text](#))

Aquesta norma no va ser comentada en la darrera actualització del Codi bàsic. La [Resolució de 23 de diciembre de 2013, de la Secretaría de Estado de las Administraciones Públicas](#) modifica l'esmentada *Resolució de 28 de diciembre de 2012* i fixa en 1.657 hores la jornada anual de treball (art. 1.1), mentre que per a 2013 es va establir en 1.664. S'adapten els 4 dies de permís per assumptes particulars cada any (art. 1.2).

RESOLUCIÓN DE 8 DE NOVIEMBRE DE 2013, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2014 ([accés al text](#))

SENTÈNCIES

DRET DEL PERSONAL EVENTUAL A LA PERCEPCIÓ DE TRIENNIS

STS de 13 de novembre de 2012, recurs 364/2011 ([accés al text](#))

Comentada per Josep Aldomà

El TS resol el recurs plantejat per 15 funcionàries del Consell General del Poder Judicial (CGPJ) que ocupaven llocs de secretària de diferents càrrecs del Consell, amb la condició de personal eventual en tractar-se de llocs de confiança. Sol·licitaven el reconeixement del dret a percebre l'antiguitat en la quantia corresponent al cos de gestió, amb independència de la seva condició anterior, ja fos la de funcionàries d'un cos d'un grup diferent o la de personal de nova incorporació. La petició es basava en que un acord del CGPJ de 1992 va decidir unificar les retribucions bàsiques d'aquest personal eventual (amb excepció dels triennis, que en aquell moment no es reconeixien al personal temporal), amb la quantia corresponent al Cos d'oficials de l'Administració de Justícia (equivalent a l'actual Cos de gestió processal i administrativa a efectes de grup i de retribucions bàsiques).

Com a antecedent s'esmenta l'acord del Ple del CGPJ de 21 de juny de 2010, pel qual es va acordar reconèixer el dret d'una interessada a percebre els triennis des de la seva sol·licitud, per aplicació directa de la *Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada*. En execució de l'esmentat acord, el 20 de setembre de 2010 la Comissió Permanent acordà autoritzar les recurrents a percebre un complement personal en un import equivalent als triennis del grup C2 i sense efectes retroactius. Recorregut l'anterior acord en alçada, per acord de 28 d'abril de 2011 el Ple del CGPJ va reconèixer el dret a retrotraure la percepció de triennis 4 anys respecte a la data de reclamació, però no que fossin del grup corresponent al Cos de gestió.

Contra els anteriors acords s'interposà recurs contenciós administratiu objecte de la sentència comentada. Dels arguments de les interessades en destaco dos: a) la necessitat de complir el principi de no discriminació retributiva reconegut en la *Directiva 1999/70/CE*; b) la inexistència de raons objectives que puguin justificar la diferència de tracte donada a la quantificació de l'antiguitat en comparació amb el sou.

Per a resoldre la qüestió, el TS parteix de dos pressupòsits bàsics: que el propi CGPJ va fonamentar el reconeixement dels triennis en l'aplicació directa de la Directiva citada, que persegueix aplicar el principi de no discriminació als treballs temporals o de durada determinada; i que la legislació interna assigna la mateixa quantia dels triennis a tot el personal funcionari del mateix grup de titulació (arts. 22 i 23 EBEP).

A partir d'ambdues premisses el TS considera que la satisfacció del principi d'igualtat perseguit per la Directiva comunitària aplicada pel CGPJ exigeix que tant la meritació com l'import dels triennis del personal eventual recurrent tingui lloc amb les mateixes condicions que s'apliquen al personal funcionari de carrera amb el que es troba assimilat per raó de les seves funcions. Si el CGPJ va assimilar aquest personal eventual al Cos de gestió a efectes del sou, la igualació a efectes d'antiguitat també ho ha de ser per referència al mateix Cos, concretament al seu grup de titulació. Perquè, acceptada pel CGPJ la necessitat de l'equiparació per l'obligada aplicació directa de la citada Directiva, aquesta equiparació ha de ser amb totes les seves conseqüències, entre les quals està el criteri per a determinar l'antiguitat o els serveis prestats establert en la legislació de funció pública.

Com a argument complementari, el TS afirma que el CGPJ no ha aportat raons de caràcter objectiu per a establir una diferència de tracte del personal eventual respecte als funcionaris de carrera, per la qual cosa no és aplicable l'excepció de tracte diferenciat que regula la clàusula 4a de l'Acord marc que figura com a annex a la Directiva.

Convé remarcar que la qüestió plantejada no era si el personal eventual del CGPJ tenia dret a la percepció de triennis en virtut de l'eficàcia directa de la *Directiva 1999/70/CE*; aquesta qüestió ja l'havia resolt afirmativament el propi CGPJ en via administrativa. Malgrat això, sembla conseqüent que ens plantegem si el personal eventual al servei de les entitats locals, fos o no anteriorment funcionari, té dret a la percepció de triennis i quina seria la quantia corresponent en cada cas. Arguments a

favor n'hi ha: la decisió presa en el seu moment pel Ple del CGPJ, la motivació de la sentència comentada i d'altres anteriors del mateix TS -com a exemple, les de 19 d'octubre de 2012, recurs 359/2011 i de 13 de juny de 2012, recurs 60/2012- i, finalment, la discutible existència de raons objectives per a donar un tracte diferent a aquest tipus de personal temporal pel que fa al concepte retributiu del qual hem tractat.