



## EDITORIAL

En aquest butlletí us oferim l'habitual ressenya legislativa, així com un nou comentari jurisprudencial a càrrec de Josep Aldomà relatiu [la carrera horitzontal del personal temporal](#).

## LEGISLACIÓ

PROJECTE DE LLEI DE PRESSUPOSTOS GENERALS DE L'ESTAT PER A L'ANY 2015 ([accés a una selecció del projecte](#))

El passat 2 d'octubre es publicà en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, el projecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2015. Tot seguit us en destaquem allò més rellevant:

[Despeses de personal \(art. 20\)](#):

- [Les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar cap increment respecte de les vigents a 31 de desembre de 2014](#), en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de comparació, tant pel que fa a efectius de personal com a la seva antiguitat. La massa salarial del personal laboral tampoc podrà incrementar-se.
- Durant 2015 [les entitats del sector públic, tal i com es defineixen en aquest art. 20, no podran realitzar aportacions a plans de pensions de la modalitat d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectius que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació](#). No obstant, sempre que no es produeixi increment de la massa salarial de l'administració de referència, totes aquestes administracions, entitats i societats [podran realitzar contractes d'assegurança col·lectiva que incloguin la cobertura de contingències diferents a la de jubilació o aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectiva que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació](#), sempre que els citats plans o contractes d'assegurança s'haguessin subscrit amb anterioritat al 31 de desembre de 2011 (cal tenir present, però, que el Grup Parlamentari Popular ha presentat una [esmena](#) per la qual només es podran realitzar contractes d'assegurança col·lectiva que incloguin la cobertura de "contingències diferents a la de jubilació", desapareixent també la referència temporal).
- S'estableixen [les quanties de les retribucions del personal funcionari corresponents als conceptes de sou i triennis dels grups A1, A2, B, C1, C2, i E o agrupacions professionals de l'art. 76 EBEP, referides a 12 mensualitats, així com les quanties corresponents al sou i triennis a percebre en les dues pagues extraordinàries](#).
- [Les limitacions retributives ho són sens perjudici de les adequacions singulars i excepcionals que resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació d'efectius o pel grau de consecució d'objectius](#). Els acords, convenis o pactes que impliquin increments retributius superiors als que s'hi descriuen hauran d'adequar-se al que disposa la LLPGE, esdevenint inaplicables les clàusules que estableixin qualsevol tipus d'increment.

#### Oferta pública d'ocupació (art. 21):

- Per al 2015 no es procedirà a la incorporació de nou personal, excepte el que pugui derivar-se de l'execució de processos selectius corresponents a ofertes d'ocupació pública d'exercicis anteriors. Aquesta limitació abasta les places incurses en els processos de consolidació d'ocupació previstos a la DT 4a EBEP. Respectant, en tot cas, les disponibilitats pressupostàries del Capítol I, la limitació no serà d'aplicació als sectors i administracions que s'indiquen al mateix art. 21 (apartat 2), per als quals la taxa de reposició es fixa en el 50%. Entre elles s'inclouen les places d'assessorament jurídic i les de gestió de recursos públics.
- Per a la policia local també es fixa la taxa de reposició en el 50%, però aquesta podrà ampliar-se fins al 100% 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, que és diferent al de la LLPGE per a 2014. Aquesta deia "els respectius Plens de les Entitats Locals hauran d'aprovar un pla econòmic financer en què s'inclougi la mesura (...) i es posi de manifest que, igualment, es dona compliment al citat principi d'estabilitat pressupostària", mentre que el projecte de LLPGE per a 2015 estableix que "l'Entitat haurà d'adoptar un Acord del Ple o òrgan competent en què se sol·liciti la reposició de les places vacants i en el qual es posi de manifest que aplicant aquesta mesura no es posi en risc el compliment de l'objectiu d'estabilitat pressupostària". S'haurà d'acreditar el compliment de requisits, prèviament a l'aprovació de la convocatòria de les places, davant el Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques.
- Es manté la fórmula introduïda en la LLPGE de 2014 relativa al mètode de càlcul per a determinar la taxa de reposició d'efectius, d'acord amb els límits fixats. En termes generals, per als percentatges màxims de reposició es tindrà en compte la diferència resultant entre el nombre d'empleats fixos que durant l'exercici pressupostari de 2014 van deixar de prestar serveis i el nombre d'empleats fixos que s'haguessin incorporat durant el dit exercici.
- No es procedirà a la contractació de personal temporal, ni al nomenament de personal estatutari temporal o de funcionaris interins llevat dels casos excepcionals i per a cobrir necessitats urgents i inajornables que es restringiran als sectors, funcions i categories professionals que es considerin prioritaries o que afectin el funcionament dels serveis públics essencials.

#### Bases i tipus de cotització (art. 120):

- El topall màxim de la base de cotització queda fixat en 3.606,00 € mensuals o 120,20 € diaris, el que suposa un increment de 9 euros mensuals respecte del topall màxim vigent durant 2014. La base mínima de cotització s'augmentarà en el mateix percentatge que ho faci el SMI. Per al càlcul dels tipus per contingències professionals, s'aplicaran els percentatges de la taula prevista a la DA 4a de la LLPGE 2007 i aniran a càrrec exclusiu de l'empresa.
- Atur: en la contractació indefinida, 7,05% (5,50% a càrrec de l'empresa i 1,55% del treballador) i quan sigui de durada determinada, tant a temps complet com a temps parcial, 8,30% (6,70% a càrrec de l'empresa i 1,60% del treballador).
- FOGASA: 0,20%, a càrrec exclusiu de l'empresa.
- Formació Professional: 0,70% (0,60% a càrrec de l'empresa i 0,10% del treballador).

#### Altres disposicions:

- L'apartat 1r de la DA 10a estableix que cada administració pública, en el seu àmbit, podrà disposar la recuperació de part de la paga extraordinària deixada de percebre el desembre de 2012. Les quantitats que podran abonar-se per aquest concepte, sobre l'import deixat de percebre per cada empleat en aplicació de l'art. 2 del *Real Decreto-ley 20/2012*, seran les equivalents a la part proporcional corresponent a 44 dies de la paga extraordinària, paga addicional de complement específic i pagues addicionals del mes de desembre. L'aprovació que efectui cada administració pública estarà condicionada al compliment dels criteris i procediments establerts en la *Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Estabilidad Financiera*. Les quantitats satisfetes minoaran l'abast de les previsions de l'art. 2.4 del *Real*

*Decreto-ley 20/2012* (relatiu a aportacions a plans de pensions en exercicis futurs). L'apartat 2n de la DA 10a estableix que el personal del sector públic estatal percebrà les retribucions corresponents als indicats 44 dies.

- La DA 15a disposa que els Consorcis participats majoritàriament pel sector públic, només en casos excepcionals i per a cobrir necessitats urgents i inajornables, podran dur a terme contractacions temporals.
- La DA 62a manté la reducció del 50% de l'aportació empresarial en la cotització per contingències comunes, durant el període d'ocupació d'un nou lloc de treball assignat per raó de risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, així com també quan el canvi de lloc de treball hagi estat conseqüència d'una malaltia professional.
- La DT 2a preveu que els complements personals i transitoris es regiran per la seva normativa específica i per la LLPGE.
- La DD 1a deroga la DA 58a LGSS, sobre ampliació de la cobertura per accidents de treball i malalties professionals.
- La DF 9a 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*. Es posposa de nou un any, fins l'1 de gener de 2016, l'ampliació de la durada del permís de paternitat dels vigents 13 dies a 4 setmanes.

Finalment, resulta d'interès remarcar que no es fa ús de la possibilitat d'establir, per via de la Llei de pressupostos, límits màxims i mínims totals que per tots els conceptes retributius pugui percebre el personal al servei de l'Administració local, prevista a l'apartat 4 de l'art. 75.bis de la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local*, introduït per la *Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local*.

RESOLUCIÓN DE 17 DE OCTUBRE DE 2014, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2015 ([accés al text](#))

## SENTÈNCIES

### DRET A LA CARRERA HORIZONTAL DELS EMPLEATS PÚBLICS TEMPORALS

STS de 30 de juny de 2014, recurs 1846/2013 ([accés al text](#))

Comentada per Josep Aldomà

La qüestió que es debat en la sentència és si el personal estatutari temporal al servei de les institucions sanitàries de la Comunitat Autònoma de Castella i Lleó té dret a la carrera horitzontal, progressant de grau en funció de l'avaluació individual dels criteris establerts legalment. Aquesta qüestió és plenament aplicable al personal funcionari interí al servei de les entitats locals perquè, com afirma el TS, "no és inadequat el paral·lelisme que estableix entre estatutaris i funcionaris ja que els trets principals de les seves posicions respectives després de la *Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud* i l'EBEP són essencialment similars".

En el cas debatut, la DA 2a del *Decreto 43/2009, de 2 de julio, por el que se regula la carrera profesional del Personal Estatutario de los Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla y León*, en desenvolupar la carrera professional del personal estatutari disposava que el personal temporal podia acumular crèdits que, quan adquirís la condició de fix, se li podrien reconèixer com a mèrits per a accedir a la carrera. D'aquesta manera posava de manifest que el personal estatutari temporal no tenia dret a la carrera mentre romangués en aquesta situació.

La STSJ de Castella i Lleó argumenta que el personal estatutari temporal no forma part d'una categoria concreta de personal estatutari, essent aquesta una condició imprescindible per a poder dur a terme l'avaluació individual de la carrera professional; a més, el reglament autonòmic preveia avaluar la seva activitat professional de cara a una futura carrera, donant a entendre que així ja es respectaven els seus drets. Es tracta d'unes afirmacions que poden considerar-se tan il·lògiques com incoherents i que, en certa manera, es contradueixen perquè afirmen la impossibilitat d'avaluar els seus serveis i, al mateix temps, que s'avaluaran com a mèrit quan adquireixin la condició de personal estatutari fix. També argumenta que les conseqüències de

l'acte administratiu de reconeixement del grau de carrera no es limiten al pagament de la retribució complementària corresponent -el complement de carrera o de grau-, sinó que també neixen drets personals (còmput com a mèrit en la mobilitat). Per tant, no es tractava d'una simple assumpte d'equiparació retributiva amb la voluntat de permetre aplicar tant la *Directiva 1999/70/CE del Consell de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada* com el principi d'igualtat dels arts. 14 i 23.2 CE. En conclusió, **estima que la carrera horitzontal no s'aplica al personal estatutari temporal.**

D'acord amb la STC 203/2000, de 24 de juliol, la STSJ fa, no obstant, una excepció per al personal estatutari "interí de llarga durada", que seria qui ocupa una plaça vacant i manté una relació de serveis amb l'Administració superior als cinc anys. Per a aquest tipus de personal **el tracte diferent respecte al personal estatutari fix estaria mancat de justificació objectiva i raonada**, segons requereix el TC i la jurisprudència del TJUE quan aplica la *Directiva 1999/70*. El TSJ considera que el personal estatutari interí de llarga durada exerceix les mateixes funcions, o d'anàloga naturalesa, que l'estatutari fix i ho fa amb certa estabilitat temporal, sempre que es tracti de la mateixa plaça o una altra de contingut funcional equivalent dins del mateix servei de salut. Amb les esmentades característiques es fa més difícil justificar de manera objectiva i raonable un tracte discriminatori amb relació a la percepció del complement de carrera. Una qüestió diferent seria la mobilitat horitzontal i vertical, doncs l'interí únicament ocupa una plaça vacant. **El TSJ conclou que la referida DA 2a no seria discriminatòria respecte del personal estatutari temporal en general, però sí respecte del personal interí de llarga durada.**

Segons la sentència posterior del TS, està clar que si el TC s'ha referit a personal interí de llarga durada és perquè existeix en nombre suficient per considerar-lo un grup específic amb l'entitat necessària per a tenir-lo present. Accepta que es pugui distingir entre personal fix i temporal però, als efectes del desenvolupament de la carrera, és correcte establir el límit en aquells que presten serveis professionals amb estabilitat en el mateix lloc o en altres de contingut equivalent, malgrat tinguin un nomenament temporal.

A manca de norma legal que prohibeixi l'aplicació de les normes sobre carrera professional al personal temporal estable, s'han d'aplicar les normes legals -arts. 8.2, amb el mateix redactat que l'art. 10.5 EBEP, 21.3 i 57 de la *Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León*- que pretenen equiparar el tracte donat al personal fix i temporal.

Segons el TS, la STSJ no es contradiu amb la jurisprudència anterior aportada pel demandant perquè en aquesta, si bé s'afirmava que el desenvolupament de la carrera professional es limitava al personal estatutari fix, no es considerava el supòsit dels interins o temporals de llarga durada.

A més, el TS recorda que en sentències anteriors havia afirmat que la diferència de tracte entre funcionaris de carrera i interins en relació amb aspectes retributius no estava justificada quan no descansava en la naturalesa de les tasques realitzades, sinó només en la temporalitat de la relació de serveis. Aquesta raó que no és per sí sola objectiva en el sentit de la *Directiva 1999/70*. Són tots ells arguments aplicables en aquest cas perquè es tracta de personal amb nomenament temporal que exerceix durant períodes perllongats funcions idèntiques a les del personal de carrera o fix.

**Amb aquesta sentència el TS consolida la configuració del personal funcionari interí de llarga durada, dotant-lo d'un estatut singular parcial que és diferent al funcionari interí genèric.**