



## EDITORIAL

En aquest butlletí us oferim l'habitual ressenya legislativa, així com un nou comentari jurisprudencial a càrrec de Jorge Pérez, relatiu als acomiadaments col·lectius derivats de plans d'ajust.

## LEGISLACIÓ

PROJECTE DE LLEI DE PRESSUPOSTOS GENERALS DE L'ESTAT PER A L'ANY 2016 ([accés a una selecció del projecte](#))

El passat 6 d'agost es publicà en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, el projecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2016. Tot seguit us en destaquem allò més rellevant:

Despeses de personal (art. 19):

- Les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar un increment global superior a l'1% respecte de les vigents a 31 de desembre de 2015, 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 podrà incrementar-se també en aquest percentatge màxim.
- Durant 2016 les entitats del sector públic, tal i com es defineixen en aquest art. 19, 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, en aquests dos últims casos, els citats plans o contractes d'assegurança s'haguessin subscrit amb anterioritat al 31 de desembre de 2011.
- 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. Totes elles s'han incrementat un 1% respecte de les quanties aprovades per la LLPGE de 2015.
- 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 s'hi oposin.

#### Oferta pública d'ocupació (art. 20):

- Per al 2016 es podrà incorporar nou personal, d'acord amb el límit general del 50% de la taxa de reposició (apartat 3), que no afectarà allò que pugui derivar-se de l'execució de processos selectius corresponents a ofertes d'ocupació pública d'exercicis anteriors. La 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, aquell límit general no serà d'aplicació als sectors i administracions que s'indiquen al mateix art. 20 (apartat 2), per als quals la taxa de reposició es fixa en el 100%. Entre elles s'inclouen les places d'assessorament jurídic, gestió de recursos públics, assistència directa als usuaris de serveis socials i gestió de prestacions i polítiques actives en matèria d'ocupació.
- Per a la policia local i el personal dels serveis de prevenció i extinció d'incendis, la taxa de reposició podrà ser del 100% 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 estableix. 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 posa 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. Aquest procediment és idèntic al contemplat en la LLPGE de 2015.
- Es conserva la fórmula introduïda en la LLPGE de 2014 (i mantinguda en la LLPGE de 2015) relativa al mètode de càlcul per 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 2015 han deixat 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 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 3.642,00 € mensuals o 121,40 € diaris, el que suposa un increment de 36 euros mensuals respecte del topall màxim vigent durant 2015. 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); 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 aprovar dintre de l'exercici 2016 i per una sola vegada, una retribució de caràcter extraordinari com a conseqüència de la supressió de la paga extraordinària de desembre de 2012. Les quantitats que podran abonar-se per aquest concepte, sobre l'import deixat de percebre per cada empleat en aplicació del *Real Decreto-ley 20/2012*, seran les equivalents a la part proporcional corresponent a 91 dies de la paga extraordinària, paga addicional de complement específic i pagues addicionals del mes de desembre. En cas de no correspondre la totalitat de la paga extraordinària, els 91 dies es reduiran proporcionalment.

Per al personal que no disposi en el seu règim retributiu de la percepció de pagues extraordinàries o si en percep més de dues a l'any, les quantitats reconegudes equivaldran al 49,73% de l'import que es va deixar de percebre per aplicació de l'art. 5.2 del *Real Decreto-ley 20/2012*. El personal de l'AGE percebrà en tot cas aquelles quantitats.

- Les societats mercantils públiques i entitats públiques empresarials podran realitzar (DA 13a), exclusivament per a processos de consolidació d'ocupació temporal, contractes indefinits amb el límit del 60% de la taxa de reposició, ampliable fins el 100% per a les que hagin tingut beneficis els dos exercicis anteriors. En casos excepcionals i per a cobrir necessitats urgents i inajornables, podran dur a terme contractacions temporals.
- Les fundacions públiques i els consorcis participats majoritàriament pel sector públic (DA 14a i DA 15a) podran efectuar contractes indefinits amb el límit del 50% de la taxa de reposició, que augmentarà fins el 100% en els casos de consorcis sanitaris i fundacions públiques sanitàries o consorcis i fundacions públiques que tinguin la condició d'agents del Sistema espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació. Només en casos excepcionals i per a cobrir necessitats urgents i inajornables, podran dur a terme contractacions temporals.
- La DA 66a 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 DF 4a modifica l'EBEP: d'una banda, es regulen les vacances en relació amb els permisos de maternitat, IT, risc durant la lactància o durant l'embaràs; i, de l'altra, cada administració podrà establir un permís retribuït per a funcionàries en estat de gestació a partir de la setmana 37 de l'embaràs, o 35 en el supòsit de part 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*. Es posposa de nou un any, fins l'1 de gener de 2017, l'ampliació de la durada del permís de paternitat dels vigents 13 dies a 4 setmanes.

Finalment, és d'interès remarcar que per al proper exercici tampoc 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*.

**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** ([accés al text](#))

Mitjançant aquesta norma, més enllà de les modificacions del Codi bàsic de les quals os hem informat en l'[Actualització núm. 57](#), destaca l'art. 1, sobre la recuperació d'una part de la paga extraordinària i addicional del mes de desembre de 2012 del personal del sector públic. Les diferents administracions públiques, així com els seus ens dependents i vinculats, abonaran dintre de l'exercici 2015 i per una sola vegada, una retribució de caràcter extraordinari equivalent a 48 dies o al 26,23% dels imports deixats de percebre com a conseqüència de la supressió d'aquella paga extraordinària, així com de la paga addicional del complement específic o pagues addicionals equivalents. Per al personal funcionari el còmput s'efectuarà conforme a les normes de funció pública aplicables en cada administració; i per al personal laboral, segons les normes laborals i convencionals vigents en el moment de suprimir-se la paga.

No obstant, s'estableix que cada administració abonarà la paga si així ho acorda i la seva situació econòmico-financera ho fes possible; en cas de no permetre-ho la seva situació econòmico-financera en 2015, l'abonament podrà efectuar-se en el primer exercici pressupostari en què la situació ho permeti, mentre que el personal de l'Administració General de l'Estat (AGE) percebrà en tot cas aquestes quantitats.

Així mateix i en virtut de la DA 2a d'aquest *Real Decreto-ley*, al personal de l'AGE se li aplicaran els dies addicionals de permís per assumptes particulars, segons els triennis complets, que es regulen a la [DA 14a EBEP](#). I també tindrà dret, a tenor de la DA 3ª, als dies addicionals de vacances per antiguitat a què es refereix la [DA 15a EBEP](#).

DECRET 179/2015, DE 4 D'AGOST, PEL QUAL S'APROVA EL REGLAMENT DEL PROCEDIMENT DEL RÈGIM DISCIPLINARI APLICABLE ALS COSSOS DE POLICIA LOCAL DE CATALUNYA ([accés al text](#) i a la [correcció d'errades](#))

S'articula un procediment per depurar les responsabilitats dels funcionaris dels cossos de policia local, tenint en compte les peculiaritats del món municipal. Els diferents capítols regulen les disposicions generals, les persones responsables, el procediment disciplinari, el règim d'execució de les sancions, les sancions a imposar i els criteris de graduació i l'extinció de la responsabilitat.

## SENTÈNCIES

ACOMIADAMENT COL·LECTIU A UN AJUNTAMENT COM A CONSEQÜÈNCIA D'UN PLA D'AJUST

STS de 20 de maig de 2015, recurs 265/2014 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

Sens dubte, una de les principals novetats introduïdes en l'àmbit de les relacions d'ocupació a les administracions públiques per la reforma laboral efectuada per la *Ley 3/2012, de 6 de julio*, va ser l'addició d'una nova DA 20a a l'ET per tal de regular l'aplicació de l'acomiadament per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en el sector públic. El nou precepte va fer possible que s'articulés aquesta modalitat extintiva sobre el personal laboral al servei dels ens, organismes i entitats que formen part del sector públic conforme a allò que disposen els arts. 51 i 52.c) del propi ET i en el marc dels mecanismes preventius i correctius regulats en la normativa d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera de les administracions públiques.

En aquest sentit i en el concret àmbit de l'Administració local, s'ha de tenir present que l'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 les entitats locals, en funció del cas, a realitzar un pla d'ajust, sense el qual no serà possible l'aprovació dels pressupostos anuals. El pla, que ha de ser visat pel Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques, pot establir la modificació de l'organització de la corporació local, i únicament quan s'hagi valorat positivament permetrà que l'ajuntament dugui a terme les operacions d'endeutament previstes a la norma.

En l'actualitat ja és apreciable el nombre de casos en què diferents administracions locals han procedit a l'extinció col·lectiva de contractes de treball tot emparant-se en les circumstàncies descrites anteriorment. En aquesta sentència es tracta d'un acomiadament col·lectiu que afecta el personal laboral de les escoles infantils d'un municipi.

L'acomiadament es basa en dues de les mesures contingudes en el pla d'ajust de la corporació, concretament les referides a la reducció en la prestació de serveis de tipus no obligatori i al canvi en el model de gestió de les escoles infantils, que passa a ser indirecte. Cal assenyalar, no obstant, que no es van presentar ofertes per adjudicar-se l'externalització del servei, fet pel qual les escoles es van tancar.

Els treballadors afectats van acudir a la jurisdicció social i van sol·licitar la declaració de nul·litat dels acomiadaments en entendre que la causa econòmica invocada per l'ajuntament, en definitiva la insuficiència pressupostària, no era ni sobrevinguda ni persistent. A més, van al·legar la vulneració de la normativa reguladora del procediment d'acomiadament col·lectiu per inexistència de període de consultes, manca de lliurament de la documentació preceptiva als representants legals dels treballadors i mala fe negocial per part de l'ajuntament.

El TS confirma la sentència recorreguda perquè entén que la decisió de la corporació local es basa en el preceptiu pla d'ajust elaborat per ella mateixa, que no va ser impugnat i que, per tant, esdevé un acte administratiu plenament vàlid per formar la

voluntat extintiva de l'ocupador en aquest cas. Tampoc acull favorablement la Sala la pretensió de vulneracions de la bona fe comercial i del procediment dels acomiadaments col·lectius per part de l'ajuntament, ja que la documentació entregada als representants legals dels treballadors era suficient per conèixer la causa de l'acomiadament i, en no haver-hi ofertes de gestió indirecta en les licitacions públiques convocades pel consistori, l'extinció contractual afectava tots els treballadors, de manera que no hi tenia cabuda un debat sobre els criteris de selecció.

Finalment, en allò relatiu a les qüestions substantives dels acomiadaments, és a dir, l'existència o no de la causa econòmica al·legada per l'ocupador, el TS confirma les conclusions de la sentència d'instància, en el sentit que la situació econòmica de l'ajuntament era realment greu, el que provocava la insuficiència pressupostària requerida per la DA 20a ET i pel *Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre*. Per tant, es conclou que la decisió extintiva s'ajusta a dret, doncs adopta un conjunt de mesures de racionalització de la despesa i d'estalvi que inclou l'externalització o, en cas de ser necessari, l'acomiadament del personal de les escoles infantils, i ho fa en el marc d'un pla d'ajust elaborat d'acord amb allò que prescriu el *Real Decreto-ley 4/2012, de 24 de febrero*.