



EDITORIAL

En aquest butlletí us oferim l'habitual ressenya legislativa, així com dos nous comentaris jurisprudencials a càrrec de Jorge Pérez, sobre la modificació col·lectiva de condicions de treball en un organisme públic, i de Josep Aldomà, relatiu a variacions de plantilla i increment de les despeses de personal.

LEGISLACIÓ

DECRET LLEI 4/2016, DE 21 DE JUNY, DE RECUPERACIÓ PARCIAL DE LA PAGA EXTRAORDINÀRIA I ADDICIONAL DEL MES DE DESEMBRE DE 2012 DEL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLIC DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA I ALTRES MESURES URGENTS EN MATÈRIA DE PERSONAL ([accés al text](#))

Es determina la recuperació d'un 20,77 % de la paga extraordinària deixada de percebre el desembre del 2012, que s'abonarà en una sola vegada, per al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'art. 23 del títol III de la *Llei 2/2015, de l'11 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2015* (art. 1). Així mateix, es deixa sense efecte la mesura retributiva d'acord amb la qual les reduccions resultants de l'any 2012 han de correspondre, com a mínim, a un import equivalent a un 5% de les retribucions íntegres percebudes durant l'exercici 2012. Les quantitats retingudes per aquest concepte s'abonaran en la mateixa nòmina en què s'acrediti la recuperació del 20,77 % de la paga extraordinària.

ACORD GOV/82/2016, DE 21 DE JUNY, PEL QUAL S'APROVA EL CODI DE CONDUCTA DELS ALTS CÀRRECS I PERSONAL DIRECTIU DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT I DE LES ENTITATS DEL SEU SECTOR PÚBLIC, I ALTRES MESURES EN MATÈRIA DE TRANSPARÈNCIA, GRUPS D'INTERÈS I ÈTICA PÚBLICA ([accés al text](#))

S'aprova el Codi de conducta dels alts càrrecs i personal directiu de l'Administració de la Generalitat i de les entitats del seu sector públic. Les entitats del sector públic de la Generalitat que ja disposin d'un Codi de conducta vigent hauran d'adequar-ne el contingut. Els alts càrrecs de l'Administració de la Generalitat i el personal directiu del seu sector públic han de formalitzar el document d'adhesió al contingut del Codi de conducta, en el termini d'un mes des del nomenament o contractació, o des de la publicació d'aquest Acord si ja es trobessin prestant serveis com a alts càrrecs o personal directiu.

ORDRE TSF/137/2016, DE 30 DE MAIG, PER LA QUAL S'ESTABLEIX EL CALENDARI OFICIAL DE FESTES LABORALS PER A L'ANY 2017 ([accés al text](#))

Per a l'any 2017, a Catalunya s'estableixen 13 festes laborals. Es fixaran també, mitjançant una Ordre, dues festes locals, retribuïdes i no recuperables, a proposta dels ajuntaments.

CORRECCIÓ D'ERRADES A LA RESOLUCIÓ GAH/1015/2016, DE 18 D'ABRIL, PER LA QUAL S'APROVEN LES BASES PER A LA CONCESSIÓ D'AJUTS DESTINATS AL FINANÇAMENT DE PLANS DE FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ DELS EMPLEATS PÚBLICS DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES LOCALS, I S'APROVA LA CONVOCATÒRIA PER A L'ANY 2016 ([accés al text](#))

Aquesta Resolució corregeix la publicada el 25 d'abril al DOGC, de la qual us vàrem informar en el [Butlletí núm. 130](#). El termini esmentat a la base 15a, relatiu a la comunicació de les modificacions dels plans de formació, finalitza el 30 de novembre i no pas el 30 d'octubre (com disposava la Resolució originàriament).

SENTÈNCIES

MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL COL-LECTIVA DE CONDICIONS DE TREBALL EN UN ORGANISME PÚBLIC

SAN de 3 de març de 2016, recurs 384/2015 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

L'anomenat "ius variandi" o modificació substancial de condicions de treball és un dels mecanismes de flexibilitat interna que poden emprar els ocupadors, la regulació actual del qual es recull a l'art. 41 del vigent ET, en la redacció donada al precepte per la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. En aquesta norma s'estableix que la direcció de l'empresa pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. Es consideren tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball a l'empresa. En cas que la decisió de modificació substancial de condicions de treball tingui caràcter col·lectiu, haurà de precedir-la un període de consultes amb els representants legals dels treballadors -de manera que constitueixin una única comissió negociadora- de durada no superior a 15 dies, que tractarà sobre les causes que motiven la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats.

Doncs bé, entre les matèries que poden ser objecte de modificació substancial en els termes descrits es troben, entre d'altres, la jornada de treball, l'horari i la distribució del temps de treball i el règim de treball a torns. En la sentència analitzada, es planteja la modificació substancial col·lectiva efectuada per l'*Instituto Nacional de Estadística*. Va comunicar als representants legals dels treballadors que la mesura afectaria 40 treballadors i que responia a les necessitats de programació del propi Institut per a l'any 2016 per a la recollida de dades. En no presentar-se un nombre suficient de voluntaris per cobrir aquelles necessitats, l'Institut va decidir dur a terme la modificació substancial sobre 39 treballadors, i va iniciar el preceptiu període de consultes i va indicar que la modificació es podria estendre a qualsevol enquesta en el domicili de l'informant i inclouria la possibilitat de ser designat durant tota la programació de recollida de dades per al 2016, seguint un ordre d'antiguitat inversa. L'Institut va indicar que durant el període de consultes la negociació es realitzaria mitjançant les propostes que es poguessin rebre per correu electrònic i que, un cop finalitzat aquell període, comunicaria la decisió als afectats i als seus representants legals.

La representació legal dels treballadors es va oposar a la mesura perquè entenia que es presentava com a conjuntural una situació que realment era estructural, i va assenyalar defectes en la informació que havia de rebre, com ara l'absència de memòria de la modificació, la manca d'explicació de les causes o de la promoció d'un període de consultes que possibilités la inaplicació de la mesura, la seva reducció o l'alleujament per als afectats.

L'AN entén que, de la lectura del contingut dels arts. 41 ET i 20 del III Conveni Col·lectiu Únic del personal laboral al servei de l'Administració General de l'Estat, es dedueix que el període de consultes requerit per desplegar una modificació substancial col·lectiva és una manifestació pròpia de la negociació col·lectiva que s'ha de realitzar necessàriament amb la comissió negociadora dels representants dels treballadors, els objectius de la qual són finalistes, tals com l'evitació de l'acomiadament, la seva reducció i l'alleujament de les conseqüències per al personal afectat. D'altra banda, s'ha de tractar d'una negociació informada, el pressupòsit constitutiu de la qual consisteix en que els representants dels treballadors disposin de la informació

pertinent, entenent-se com a tal la necessària perquè el període de consultes assoleixi les seves finalitats. El període de consultes no ha de ser, per tant, considerat un simple tràmit, sinó una real negociació col·lectiva tendent a la consecució d'un acord, sota la premissa de la mútua bona fe negociadora.

Atès que ha quedat acreditat en aquest cas que l'*Instituto Nacional de Estadística*, si bé formalment va donar per iniciat el període de consultes, no va aportar en cap moment a la negociació la memòria justificativa de les causes o motius de la modificació proposada i altra documentació rellevant des del punt de vista de la necessària informació als representants dels treballadors, cal concloure que no es va poder efectuar en aquell període una negociació col·lectiva real. D'altra banda, la negociació s'ha de realitzar necessàriament en el marc de la comissió negociadora, fet que xoca frontalment amb la negociació virtual, imposada per l'Administració, que no es pot considerar pròpiament negociació, ja que els missatges de correu electrònic, creuats entre cadascun dels sindicats i el propi Institut, no formen part de la negociació en la comissió negociadora, perquè la resta dels seus components no participaven en les esmentades comunicacions, ni s'ha provat que les coneguessin d'alguna manera.

Conseqüentment, s'anul·la la modificació substancial realitzada per l'*Instituto Nacional de Estadística* per vulneració del principi de bona fe en la negociació col·lectiva, ja que no va aportar la documentació que hagués permès als seus interlocutors fer-se una composició raonable de les causes i de la seva intensitat i perquè, sent el període de consultes una manifestació de la negociació col·lectiva amb objectius taxats, aquests s'han d'abordar en el si de la comissió negociadora i no amb la utilització de missatges de correu electrònic entre l'empresa i cadascun dels sindicats, perquè aquesta actuació no satisfà el deure de negociar, que no es predica de cada sindicat per separat, sinó de tots els components de la comissió negociadora amb l'empresa. No nega la Sala que la negociació pogués ser telemàtica, sinó que s'ha realitzat sense assegurar tècnicament la intervenció simultània de tots els membres de la comissió negociadora.

ES POT MODIFICAR LA PLANTILLA DE PERSONAL QUAN COMPORTA UN INCREMENT DEL CAPÍTOL DE PERSONAL SUPERIOR AL LÍMIT FIXAT PER LA LPGE?

STC 88/2016, de 28 d'abril ([accés al text](#))

Comentada per Josep Aldomà

La Llei de pressupostos generals de l'Estat (LPGE) de cada exercici estableix un límit màxim d'increment de les retribucions globals del personal funcionari i de la massa salarial del personal laboral. Es tracta d'una regla general que admet unes excepcions que estan previstes en la mateixa LPGE. Tant la regla general com les excepcions són normes bàsiques, aplicables a totes les administracions públiques. Per tant, malgrat que el cas que ara es comenta està referit a l'administració autonòmica, el pronunciament del TC afecta en els mateixos termes les entitats locals.

Aquesta STC resol un recurs d'inconstitucionalitat interposat pel Govern de l'Estat contra l'art. 34 de la *Llei 2/2015, d'11 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2015*, quan preveu que, excepcionalment, durant aquest exercici es poden aprovar ampliacions de plantilla o expedients de creació o de reestructuració d'unitats orgàniques que comportin un increment global de la despesa de personal en el supòsit de la posada en funcionament de nous serveis públics. De la lectura del precepte impugnat es desprèn de manera evident que es tracta de saber si el supòsit de la llei catalana es pot incloure o no en alguna de les excepcions de la LPGE. Si la resposta fos afirmativa, l'increment de la despesa que pot suposar la modificació de la plantilla seria legal; si fos negativa, la modificació seria il·legal.

En el seu recurs, el Govern de l'Estat defensava la inconstitucionalitat del precepte autonòmic afirmant que el supòsit regulat no estava previst entre les excepcions permeses per la LPGE 2015, sense argumentar-ho ni posar-ho en contrast amb els preceptes legals corresponents d'aquesta llei; i ho complementava amb l'argument que l'ampliació de la plantilla comportaria la incorporació de nou personal, vulnerant així la taxa de reposició a què està sotmesa l'oferta d'ocupació pública.

Per la seva banda, els arguments que aporten el Govern de la Generalitat i el Parlament de Catalunya en defensa de la constitucionalitat del precepte qüestionat no entren en el punt central que és objecte de debat: si el supòsit constitueix o no una de les excepcions permeses per la LPGE. Ambdues institucions autonòmiques es limiten a reconèixer el caràcter bàsic de la regla general i argumenten que és possible una interpretació de la norma autonòmica de conformitat amb aquella, si s'entén

que els increments de plantilla només es duran a terme quan no comportin un increment global de la despesa de personal perquè es compensaran globalment amb les reduccions necessàries en l'àmbit de tota la comunitat autònoma, dins del mateix període anual. D'aquesta manera també es respectaria la potestat autonòmica d'autoorganització dels seus serveis.

El TC acull els arguments del Govern de l'Estat i declara que la norma autonòmica qüestionada no es pot considerar conforme amb la regla general bàsica establerta en l'art. 20.Dos LPGE 2015. I ho fa amb major rotunditat, afirmant que aquesta regla prohibeix qualsevol increment de les despeses de personal quan comporti superar el límit màxim d'increment global de la massa retributiva. Afirmar, també, que la prohibició esmentada no afecta la potestat d'organització de la Generalitat perquè podrà posar en funcionament nous serveis respectant el límit de la despesa global, mitjançant la compensació de l'increment de despesa amb la reducció d'aquesta en altres serveis.

Al meu parer, la defectuosa argumentació de les institucions autonòmiques ha contribuït a una STC errònia o, si més no, discutible, que pot barrar el pas a qualsevol modificació de la plantilla de personal quan comporti un increment de les retribucions globals del personal funcionari o de la massa salarial del personal laboral. Perquè no s'ha tingut en compte que la LPGE 2015, igual que les dels anys anteriors, estableix un seguit d'excepcions a la regla general. La primera, implícita, en l'art. 20.Dos, quan preveu que la comparació s'ha de fer en termes d'homogeneïtat per als 2 anys de comparació, el qüestionat i l'anterior, tant pel que respecta als efectius de personal com a la seva antiguitat. Altres 3 excepcions es regulen en l'art. 20.Set: les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa o pel grau de consecució dels objectius fixats.