



EDITORIAL

Aquest butlletí el dediquem a oferir-vos l'habitual ressenya legislativa, així com dos nous comentaris jurisprudencials. El primer, a càrrec de Carolina Gala, tracta sobre la jornada a realitzar en cas de jubilació parcial, mentre que el segon, de Josep Aldomà, es refereix a la impugnació d'un reglament municipal de contractació de personal temporal.

LEGISLACIÓ

DECRET LLEI 4/2017, DE 18 DE JULIOL, DE MODIFICACIÓ DEL RÈGIM DE MILLORES DE LA PRESTACIÓ ECONÒMICA D'INCAPACITAT TEMPORAL DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT, DEL SEU SECTOR PÚBLIC I DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES CATALANES ([accés al text](#))

Segons el preàmbul indica, aquesta norma respon a la necessitat d'atorgar la màxima protecció a nous supòsits d'incapacitat temporal (IT), a causa de la seva especial gravetat. Així, s'amplia el dret a percebre el 100% de les retribucions fixes i periòdiques al personal que es troba dintre de l'àmbit d'aplicació de la disposició afectada, quan es trobi en alguna de les següents situacions d'IT:

- Les relatives a empleades públiques embarassades malgrat no doni lloc a una situació de risc durant l'embaràs
- Aquelles derivades de tractament de reproducció assistida o del període de lactància, encara que no doni lloc a una situació de risc durant la lactància
- Les originades en malalties que han estat causa de discapacitat de grau igual o superior al 33%
- Les causades per exploracions diagnòstiques invasives, com endoscòpies, colonoscòpies, gastroscòpies, fibroscòpies, cateterismes i altres exploracions similars
- Aquelles corresponents a la interrupció voluntària de l'embaràs en el primer trimestre de gestació per inducció farmacològica
- Les produïdes per altres malalties greus i/o subjectes a declaració obligatòria, d'acord amb la normativa citada.

SENTÈNCIES

POSSIBILITAT D'ACUMULAR LA JORNADA EN ELS PRIMERS MESOS DE LA JUBILACIÓ PARCIAL

STS de 29 de març de 2017, recurs 2142/2015 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

En el marc de la jubilació parcial s'ha discutit si resulta admissible acumular en els primers mesos la totalitat de la jornada a realitzar mentre es troba en aquesta situació. En contra s'ha assenyalat que, si s'admet dita possibilitat, s'estaria emmascarant

una jubilació anticipada total mitjançant una jubilació parcial. Aquesta sentència, que s'afegeix a una d'anterior, conclou que l'acumulació és perfectament possible i legal.

Un treballador d'un organisme públic va passar a la situació de jubilació parcial amb una reducció de la jornada de treball d'un 85%. Va complir la totalitat de la jornada del 15% en els primers mesos i posteriorment va deixar de prestar serveis. La Inspecció de Treball va estendre acta d'infracció en considerar que l'opció no era admissible.

Per contra, el TS sí ho considera legal, sobre la base dels arguments següents (ja recollits en la STS de 19 de gener de 2015):

a) Que l'originària connexió -que no dependència- entre els contractes del jubilat parcial (que passa a ser a temps parcial) i el contracte de relleu, és tan sols externa (de coordinació, que no de subordinació) i no determina una estricta dependència funcional entre el contracte de relleu i la situació jubilació-ocupació parcial, com ho prova que l'art. 12.7 ET desvinculi la durada del contracte al del rellevista (ha de ser indefinit o com a mínim fins que el jubilat arribi als 65 anys).

b) Que el legislador ha pretès aconseguir dos objectius: el primer, coherent amb la política d'ocupació, és que la jubilació anticipada, encara que sigui parcial, no es tradueixi en la pèrdua de llocs de treball (d'aquí l'exigència de celebrar simultàniament un contracte de relleu, d'una durada mínima al temps que resti fins a la jubilació definitiva de la persona interessada i amb una jornada almenys igual al temps de reducció experimentada per la jornada d'aquest); i el segon objectiu és que els ingressos de la Seguretat Social no disminueixin (per aquest motiu la legislació requeria inicialment treballs iguals o similars, i posteriorment la corresponent equivalència de la cotització). Cal afegir, ja des de l'òptica del jubilat, que la finalitat d'aquesta complexa institució és també l'accés gradual a la jubilació.

c) L'obligació empresarial de mantenir el volum d'ocupació s'estén fins que el jubilat parcial aconsegueixi l'edat que li permeti accedir a la jubilació ordinària o anticipada total.

d) És cert que la concentració de la jornada en els primers mesos no té expressa contemplació legal, però això no implica per si sol cap il·legalitat, sinó que partint de la llibertat de pacte que impera en la nostra legislació (art. 1.255 del *Código Civil*) aquella conseqüència només és sostenible quan hi intervé frau i, aquest exclusivament s'identifica amb "la vulneració d'una norma prohibitiva o imperativa que es produeix d'una manera obliqua, és a dir, mitjançant un acte emparat formalment en el text d'una norma (la denominada norma de cobertura) que persegueix en realitat un resultat contrari a l'ordenament jurídic que, com a tal, no queda protegit per aquella norma". I és clar que en aquest cas s'han satisfet les finalitats relatives al mercat de treball i a les necessitats financeres del sistema, ja que les primeres van ser ateses per la permanència del contracte de relleu i les segones també per les cotitzacions corresponents als serveis prestats pel rellevista i pel jubilat, tot i que en aquest últim supòsit el treball s'hagués concentrat en un únic període i la quota resultés prorratejada durant tot el període que va entre la jubilació parcial i la total.

e) La distorsió temporal entre treball i quota desatén certament una de les finalitats de la jubilació parcial, com és la de l'accés gradual a la jubilació, però això no ha d'afectar al contracte de relleu subscrit i menys fins al punt de desvirtuar la seva naturalesa temporal. D'una banda, perquè la citada finalitat està prevista en exclusiu benefici de qui es jubila i és aquest precisament qui, mitjançant acord amb l'empresa, renuncia en part a aquest esglaonat cessament en el treball; i de l'altra, perquè la irregularitat es produeix després d'haver-se complert tots els requisits de la institució, i de la mateixa manera que s'ha mantingut que les irregularitats -que no siguin d'origen- en el contracte de relleu no poden perjudicar a la persona jubilada parcial, les deficiències esdevingudes en el decurs de la jubilació parcial tampoc, en principi, han d'incidir en el contracte de relleu fins al punt de mudar la seva naturalesa jurídica.

f) No és cert que realment s'hagi produït una jubilació total anticipada i no una jubilació parcial. Amb tal afirmació es passaria per alt el propi concepte de "jubilació", que consisteix en una situació de necessitat generada per l'absència de rendes salarials, determinada pel cessament en el treball a causa de l'edat i acompanyada del cessament en les cotitzacions. En aquest cas no es pot mantenir l'existència d'una "jubilació total anticipada", ja que ha continuat la percepció de la retribució i ha persistit l'alta en la Seguretat Social amb l'ingrés de les corresponents cotitzacions durant tot el període entre la jubilació parcial i l'edat ordinària de jubilació.

REGLAMENT MUNICIPAL DE CONTRACTACIÓ TEMPORAL: CONTRACTACIONS FORA DE PLANTILLA, COMPOSICIÓ DELS ÒRGANS DE SELECCIÓ I LIMITACIONS DE LES LLEIS DE PRESSUPOSTOS

STS de 5 d'abril de 2017, recurs 2290/2015 ([accés al text](#))

Comentada per Josep Aldomà

L'origen del procés contenciós que culmina amb aquesta STS és el recurs interposat per una comunitat autònoma contra un acord municipal que va aprovar un reglament de contractació de personal laboral temporal. Les qüestions debatudes inicialment van ser tres: a) la contractació de personal laboral temporal fora de plantilla; b) la composició dels òrgans de selecció; c) la contractació de personal temporal enfront les limitacions establertes en la llei de pressupostos generals de l'Estat.

Malgrat que la STS entra en totes tres qüestions, cal advertir que respecte de les dues primeres el recurs de cassació es limita a considerar arguments formals, no de fons; en concret, que la STSJ objecte del recurs estava motivada i no era incongruent. Amb aquesta limitació hem d'entendre els arguments citats en la STS sobre les dues qüestions esmentades.

Respecte de la primera (la utilització de categories laborals que no es corresponien amb les contemplades en la plantilla), la STSJ va resoldre que no era conforme amb l'art. 90.1 de la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local* (LRBRL), malgrat la STS es refereix, erròniament, a l'art. 60 EBEP. Al meu parer, aquesta fonamentació legal formulada amb caràcter general i absolut no és encertada perquè no té en compte l'existència de necessitats de llocs temporals no estructurals, per fer front a programes puntuals o per cobrir un excés o acumulació de tasques; per exemple, en aquest cas una part de les places anava destinada a projectes subvencionats per altres administracions públiques, amb necessitats de personal temporal imprevisibles fins que no es concretés l'atorgament de la subvenció. Entenc que en aquests supòsits la LRBRL no prohibeix les contractacions temporals i la legislació de funció pública vigent no exigeix que aquests llocs constin a la RLLT, ni les places corresponents en la plantilla de personal; concretament, l'ajuntament implicat invocava l'art. 15.1.f) de la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas de reforma para la Función Pública*, segons el qual la formalització d'aquests contractes no requereix que els llocs figurin detallats en la RLLT. Una previsió aquesta que de manera similar està continguda en la legislació autonòmica sobre el personal al servei de les entitats locals, com és el cas de Catalunya.

Pel que fa a la composició dels òrgans de selecció, seguint la doctrina jurisprudencial consolidada la sentència va anul·lar el reglament municipal pel fet d'incloure en la comissió de seguiment (amb funcions selectives) l'alcalde, un regidor i representants dels partits polítics i sindicats, el que comportava la infracció d'allò que disposa l'art. 60, apartats 2 i 3, de l'EBEP, el qual prohibeix a aquests càrrecs formar part dels òrgans de selecció, així com que la pertinença es pugui ostentar en virtut d'una representació institucional o sindical.

La qüestió de fons que resol la STS és la relativa a si les contractacions de personal temporal previstes en el reglament municipal vulneraven les limitacions establertes en la *Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013* (LLPGE) sobre les contractacions temporals. Sobre això, la comunitat autònoma va al·legar que el reglament s'havia d'anul·lar en infringir l'art. 23.2 de la LLPGE, interpretant que aquest prohibia qualsevol contractació de personal laboral temporal, llevat de supòsits excepcionals; amb més motiu, si cap, perquè el reglament preveia la formació d'una borsa de treball i l'obertura del termini per presentar les sol·licituds de participació en els processos selectius corresponents.

Segons la STS, aquest punt de la demanda ha de ser desestimat perquè les previsions del reglament impugnat no infringeixen els preceptes de la LLPGE que limiten les contractacions de personal laboral temporal. Ens recorda que la LLPGE no les prohibeix en termes absoluts, sinó només en aquells casos en què no s'ajustin als supòsits excepcionals que estan determinats en el mateix precepte pressupostari. La sentència argumenta també que el reglament municipal, quan contempla la creació d'una borsa de personal temporal, no determina cap contractació concreta. Comparteixo plenament aquest pronunciament, que contribueix a donar seguretat jurídica a una pràctica molt estesa de les entitats locals de crear borses de treball per cobrir necessitats estrictament temporals.