



EDITORIAL

Aquest butlletí el dediquem a oferir-vos l'habitual ressenya legislativa, així com dos nous comentaris jurisprudencials. El primer, a càrrec de Josep Aldomà, tracta sobre el personal eventual de les entitats locals, mentre que el segon, de Jorge Pérez, es refereix als acomiadaments de personal contractat temporalment.

LEGISLACIÓ

REIAL DECRET 953/2017, DE 31 D'OCTUBRE, PEL QUAL ES DICTEN NORMES COMPLEMENTÀRIES PER A LA REALITZACIÓ DE LES ELECCIONS AL PARLAMENT DE CATALUNYA DEL 2017 ([accés al text](#))

A les localitats on no sigui dia festiu el proper 21 de desembre, el personal que presta serveis en l'Administració de la Generalitat, en les administracions locals de Catalunya i en els seus organismes autònoms, o en l'Administració General de l'Estat, en règim administratiu, estatutari o laboral (art. 25), té dret a la concessió d'un permís de fins a quatre hores, que és en tot cas retribuït i no recuperable, si té la condició d'elector i l'obligació de treballar en aquesta data, dins de la jornada laboral que li correspongui. També es regulen els permisos per al personal que ha d'actuar com a interventor, apoderat o membre d'una mesa electoral (art. 25, en relació amb el 24).

ACORD GOV/145/2017, DE 17 D'OCTUBRE, PEL QUAL ES FIXA LA TAXA ADDICIONAL PER A L'ESTABILITZACIÓ I LA CONSOLIDACIÓ DE L'OCCUPACIÓ TEMPORAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA ([accés al text](#))

La taxa addicional per a l'estabilització i consolidació de l'ocupació temporal del personal al servei de la Generalitat de Catalunya, en aplicació de la *Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017*, es fixa en 29.973 places, de les quals 15.658 corresponen a places de personal funcionari de cossos docents, 9.307 a places de personal estatutari dels serveis de salut i 5.008 a places de personal d'administració i tècnic, funcionari i laboral. Un acord del govern ha d'autoritzar les convocatòries pertinents. Els processos selectius es duran a terme un cop efectuada la negociació col·lectiva prèvia.

LEY 9/2017, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO, POR LA QUE SE TRANSPONEN AL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL LAS DIRECTIVAS DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO 2014/23/UE Y 2014/24/UE, DE 26 DE FEBRERO DE 2014 ([accés al text](#))

D'entre les nombroses novetats que la norma incorpora (que entra en vigor als quattres mesos de la publicació al BOE), en allò relatiu a l'àmbit de personal us destaquem l'art. 130.3. Aquest disposa que en cas que una administració pública decideixi prestar directament un servei que fins aleshores prestava un operador econòmic, tindrà l'obligació de subrogar el personal si així ho estableix una norma legal, un conveni col·lectiu o un acord de negociació col·lectiva d'eficàcia general.

S'aprova la relació de festes laborals d'àmbit estatal, de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla.

SENTÈNCIES

LIMITACIONES A LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL EVENTUAL PER PART DE LES ENTITATS LOCALS

STC 54/2017, d'11 de maig ([accés al text](#))

Comentada per Josep Aldomà

Es resol un recurs d'inconstitucionalitat interposat pel Parlament de Catalunya contra diversos preceptes de la *Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración local*. Em centraré exclusivament en el pronunciament que es refereix a l'apartat 28 de l'art. primer, que introdueix un nou article (el 104.bis) a la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases del Régimen Local* (LRBRL), referit al personal eventual de les entitats locals. Aquest precepte no tracta del règim jurídic del personal eventual sinó que estableix unes limitacions d'índole diversa a la disponibilitat d'aquest personal, que es poden resumir en els termes següents:

- a) Fixa el nombre màxim de llocs de treball de personal eventual per als ajuntaments segons el tram de població respectiu (apartat 1).
- b) Disposa el nombre màxim d'aquests llocs per a les diputacions, *cabildos* i consells insulars (apartat 2).
- c) Prohibeix que la resta d'entitats locals disposi de personal eventual (apartat 3).
- d) El personal eventual únicament es pot assignar als serveis generals de l'entitat. L'assignació "amb caràcter funcional" a altres serveis o departaments només és possible amb caràcter excepcional i amb la previsió expressa en el reglament orgànic (apartat 4).

Segons el Parlament de Catalunya, les previsions indicades estableixen una regulació excessivament precisa i detallada sobre topalls màxims de personal eventual, prohibint fins i tot que en tinguin la resta d'entitats locals, com és el cas de les comarques catalanes. Aquest detall i concreció s'estén a la definició de les tasques que pot realitzar aquesta classe de personal. En conseqüència, s'estaria superant allò bàsic i retallant el marge de desenvolupament autonòmic, vulnerant d'aquesta manera les competències de les comunitats autònomes. Per les mateixes raons, es vulneraria igualment el principi d'autonomia local i la potestat d'organització dels ens locals.

En relació amb els dos primers apartats de l'art. 104.bis, la STC considera que, malgrat les normes impugnades limiten el nombre de personal eventual en cada entitat, no fixen un topall únic absolut, sinó que determinen una extensa sèrie de topalls i de forquilles poblacionals, dins dels quals el legislador bàsic reconeix certs marges en què les entitats locals poden exercir les seves potestats d'organització i les comunitats autònomes les seves competències en matèria de règim local. D'acord amb aquest argument, declara que són constitucionals.

Tanmateix, la sentència afirma que els apartats 3 i 4 de l'art. 104.bis estableixen prohibicions taxatives i condicions qualitatives, no topalls quantitius com en els apartats anteriors. Aquestes prohibicions incideixen sobre el personal eventual quan imposen que treballi "exclusivament en els serveis generals" de l'entitat local, no permetent d'aquesta manera que es puguin assignar amb caràcter funcional a altres serveis o departaments. A més, prohibeix directament a la resta d'entitats locals, incloent per tant les comarques, que tinguin aquest tipus de personal. A partir d'aquí considera que es tracta de regles que penetren de ple en l'organització interna de les entitats locals, mitjançant un criteri unívoc que no admet les adaptacions que puguin resultar de la potestat local d'organització i de les competències autonòmiques.

El Tribunal assenyala igualment que la prohibició que la resta d'entitats locals o els organismes públics dependents comptin amb personal eventual afecta un àmbit en què l'abast de la legislació bàsica ha de ser més limitat, per referir-se a qüestions

d'organització i afectar entitats locals no necessàries o contingents, dotades d'un fort grau d'interiorització autonòmica i que entren dins l'àmbit de disponibilitat de les comunitats autònomes.

Amb els arguments exposats, el TC declara la inconstitucionalitat i la nul·litat dels apartats 3 i 4 de l'art. 104.bis LRBR.

Cal destacar-hi la manca d'unanimitat dels membres del TC en aquest pronunciament. La sentència té un vot particular de cinc magistrats que entenen inconstitucionals, a més dels apartats 3 i 4 de l'art. 104.bis, els apartats 1 i 2, amb l'argument que l'Estat no té competència per establir un sistema tancat i uniforme sobre el personal eventual de les entitats locals, amb criteris fixos vinculats a la població, els quals eliminen virtualment qualsevol capacitat d'intervenció normativa en un àmbit de competències normatives compartides.

CONTRACTACIÓ TEMPORAL I ACOMIADAMENT DE PROFESSORS ASSOCIATS A UNIVERSITATS PÚBLIQUES

STS de 22 de juny de 2017, recurs 3047/2015 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

La figura contractual del professorat associat a les universitats públiques es recull a l'art. 53 de la *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades* (LOU), establint que aquestes contractacions es poden celebrar amb especialistes de reconeguda competència que acreditin exercir la seva activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari, amb la finalitat de dur a terme tasques docents per aportar els seus coneixements i experiència professionals a la universitat. El contracte és de caràcter temporal i amb dedicació a temps parcial, i la seva durada és trimestral, semestral o anual. Es pot renovar per períodes de la mateixa durada, sempre que se segueixi acreditant l'exercici de l'activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari.

En aquesta sentència, que reitera la doctrina del mateix TS (sentència d'1 de juny de 2017), es tracta el supòsit de la contractació l'any 2008 per part d'una universitat pública d'un professor associat amb successius contractes temporals d'un any de durada cadascun d'ells. La relació laboral va finalitzar l'any 2012 per comunicació de la universitat al professor, on es donava per extingit el seu contracte, sense procedir a una nova renovació. És rellevant que el professor havia comunicat ja el 2008 a la universitat que cessava en la seva activitat professional principal, que passava a ser la docència universitària.

La qüestió que es planteja és si les contractacions laborals de professors associats analitzades poden resultar abusives i si, conseqüentment, les extincions contractuals produïdes poden merèixer la qualificació d'acomiadaments amb la qualificació jurídica que correspongui en cada supòsit. El TJUE ja s'havia pronunciat sobre aquesta qüestió en sentència de 13 de març de 2014 (assumpte C-190/13), que es va invocar en aquest cas pel TSJ de Catalunya en la sentència de 29 de maig de 2015 (recurs 7627/2014), que resol el recurs de suplicació a la sentència d'instància. En ella es recorda que el TJUE entén que no és possible en aquest àmbit la plena equiparació entre la lògica de la contractació temporal de l'art. 15 ET i la situació del professorat universitari, perquè la LOU, normativa especialitzada, preveu en l'àmbit laboral el caràcter temporal del vincle. Això va fer que el TSJ de Catalunya concloués que, des d'aquesta perspectiva, les irregularitats en la contractació que poguessin haver-se produït de cap manera poden tenir com a conseqüència els efectes previstos en la normativa laboral ordinària, per partir aquesta com a paradigma del caràcter indefinit del vincle, no aplicable a la contractació de professors associats.

El TS resol en aquesta sentència el recurs de cassació per a la unificació de doctrina, presentant com a sentència de contrast la del TSJ de Madrid de 12 de desembre de 2014 (recurs 713/2014). I ho fa per assenyalar que l'art. 48.2 LOU disposa que el règim de les modalitats de contractació laboral que s'hi regulen (inclosa, per tant, la dels professors associats) és el que s'estableix en aquesta Llei i en les normes de desenvolupament, amb aplicació supletòria de l'ET i les seves normes de desenvolupament. També recorda que l'esmentada STJUE de 13 de març de 2014 assenyalava que s'ha d'acreditar que la renovació dels successius contractes laborals de durada determinada en qüestió tracta realment de satisfer necessitats provisionals, i que la normativa aplicable no s'hagi utilitzat, de fet, per cobrir necessitats permanents i duradores en matèria de contractació de personal docent.

L'examen de la normativa reguladora de la figura del professorat associat porta a concloure que aquesta modalitat contractual ha estat sempre vinculada a professionals de reconegut prestigi, el que requereix l'acreditació d'una dedicació professional

prèvia durant un determinat lapse de temps; així, l'art. 20.2 del *Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario*, exigeix l'acreditació de l'exercici d'una activitat professional remunerada d'aquelles per a les que capaciti el títol acadèmic que l'interessat posseeixi durant un període mínim de tres anys dintre dels cinc anteriors a la seva contractació com a professor associat. Per al TS, el contracte apareix configurat amb caràcter temporal i, com a norma general, amb dedicació a temps parcial, i és renovable mentre es mantingui el pressupost que legitima aquesta contractació: que se segueixi desenvolupant l'activitat professional fora de l'àmbit acadèmic universitari. Per això, quan no es compleixen els requisits que legitimen aquest tipus de contractació, així com quan l'activitat docent duta a terme està absolutament desvinculada de l'activitat professional que desenvolupa el docent fora de la universitat, es desvirtua l'essència d'aquesta modalitat contractual. En el cas plantejat, el professor havia comunicat a la universitat el cessament en la seva activitat professional, passant a ser la docència universitària la seva activitat principal, pel que falta un dels requisits per ser contractat com a professor associat.

Però el Tribunal va més enllà, i assenyala que, si considerés fins i tot les peculiars característiques i regulació que presenta aquesta modalitat contractual en l'àmbit de les universitats públiques, ha de respectar la legislació laboral i, en l'aspecte que ara interessa, allò disposat a l'art. 15 ET, és a dir, que la causa de la temporalitat es justifiqui suficientment, sense possibilitat de cobrir necessitats permanents acudint a la contractació de professors associats. Es conclou, per tant, que aquesta contractació ha de complir en tot cas dos requisits: que el contractat com a professor associat porti a terme una activitat professional fora de la universitat i que el contracte de professor associat no cobreixi necessitats permanents i duradores. En no haver-se acreditat la causa de la temporalitat i constar que l'activitat desenvolupada satisfia necessitats permanents, el contracte és fraudulent i té caràcter indefinit, de conformitat amb l'art. 15.3 ET. En ser l'ocupadora una administració pública, la relació laboral es converteix en indefinida no fixa.