



EDITORIAL

En aquest butlletí us oferim l'habitual ressenya legislativa, en la qual hem inclòs un quadre comparatiu dels recents canvis introduïts a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i a l'Estatut dels Treballadors ([accés al quadre](#)). Igualment, us oferim un document en què es tracten exhaustivament aquestes modificacions, enfocat a les administracions locals i elaborat per ANEXPAL, *Asociación Nacional de Responsables, Expertas y Expertos en gestión de personas en la Administración Local*, a la qual agraïm la seva autorització per fer-ne difusió ([accés al document elaborat per ANEXPAL](#)).

També hi trobareu un comentari jurisprudencial a càrrec de Jorge Pérez sobre l'excedència voluntària del personal indefinit no fix.

LEGISLACIÓ

REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN ([accés al text](#)) ([accés al quadre comparatiu](#))

En tot allò relacionat amb modificacions del Codi bàsic de legislació, ens remetem a l'[Actualització núm. 78](#).

A banda d'allò que en el dit document es tracta, hem de destacar que s'han modificat determinats articles de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Així, les empreses de 50 o més treballadors (art. 45.2) han d'elaborar un pla d'igualtat (anteriorment ho havien de fer empreses de més de 250 treballadors). Amb caràcter previ a l'elaboració dels plans d'igualtat (art. 46.2) caldrà que s'efectuï un diagnòstic que ha de contenir com a mínim les matèries que s'hi enumeren. Igualment, es crea un Registre de Plans d'Igualtat, d'inscripció obligatòria per a les empreses. S'estableix un període transitori d'adaptació per a les empreses de menys de 250 treballadors, per trams segons la nova DT 12a de la *Ley Orgánica 3/2007*. També s'ha modificat l'art. 13.7 del *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* per tal de contemplar l'adaptació de les noves previsions descrites en matèria de plans d'igualtat.

REAL DECRETO 8/2019, DE 8 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES DE PROTECCIÓN SOCIAL Y DE LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA JORNADA DE TRABAJO ([accés al text](#)) ([accés al quadre comparatiu](#))

Es modifica el *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, de manera que inclou com a falta greu la transgressió de les normes i límits legals o pactats en matèria de registre de jornada (art. 5.7).

DECRET LLEI 3/2019, DE 22 DE GENER, SOBRE L'INCREMENT RETRIBUTIU PER A L'ANY 2019 I LA RECUPERACIÓ PARCIAL DE L'IMPORT DE LA PAGA EXTRAORDINÀRIA DE L'ANY 2013 PER AL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLIC DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA ([accés al text](#))

S'hi regula, entre d'altres, l'increment retributiu a aplicar al personal al servei de la Generalitat de Catalunya que s'hi especifica, d'acord amb allò que disposa el [Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.](#)

SENTÈNCIES

NOVA CONTROVÈRSIA AMB EL PERSONAL INDEFINIT NO FIX, EN RELACIÓ AMB EL DRET A L'EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA

STSJ d'Astúries de 26 de desembre de 2018, recurs 2494/2018 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

La figura de l'empleat públic "indefinit no fix", originada i desenvolupada per la jurisprudència i acollida en el vigent EBEP que distingeix a l'art. 8 entre personal laboral fix i personal laboral indefinit, intenta conjugar l'exigència constitucional -art. 103.3 de la *Constitució*- de mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública amb les conseqüències que l'ordenament jurídic laboral atribueix al frau de llei en la contractació. L'art.15.3 ET estableix que es presumeixen per temps indefinit els contractes temporals celebrats en frau de llei, si bé en l'àmbit públic aquesta previsió no permet atorgar als afectats per la dita contractació fraudulenta la condició de personal laboral fix, i és per això que resten en la situació d'"indefinitos no fixos" mentre la plaça ocupada no es cobreixi pels sistemes de provisió de llocs de treball establerts a l'EBEP o desaparegui, també en aquest cas seguint el procediment legalment previst.

Es tracta d'una peculiar figura que ha suscitat múltiples controvèrsies en tot allò que afecta el seu règim jurídic, especialment quan es plantegen qüestions relacionades amb els drets laborals i professionals d'aquests empleats públics, la configuració de la qual, híbrida entre l'estabilitat i la temporalitat, genera grans dificultats en la resolució dels conflictes que els afecten. El seu dret a indemnització n'ha estat un bon exemple, ja que els tribunals han passat pràcticament per totes les posicions possibles a l'hora de determinar quins han de ser, des de la negació fins a la seva pràctica equiparació amb els dels treballadors fixos de les administracions públiques.

En el present cas sobre personal "indefinit no fix" s'aborda la possibilitat que aquest pugui accedir, en les mateixes condicions que regeixen per als treballadors fixos, a l'excedència voluntària. Es tracta d'una empleada pública que té la condició de personal laboral "indefinit no fix" a un ajuntament des d'abril de 2005 i que sol·licita, el mes de febrer de 2018, la concessió d'una excedència voluntària durant un període de dos anys. La treballadora, a qui se li denega la petició, entén que, d'acord amb la doctrina del TJUE a partir de la [sentència de 14 de setembre de 2016, assumpte C-596/14](#) (cas "De Diego Porras"), el simple fet que la prestació de serveis es realitzi mitjançant una modalitat contractual de durada determinada "no pot constituir ni es considera raó objectiva que permeti justificar una diferència de tracte, de manera que ni la naturalesa temporal de la relació laboral, ni el fet que no hi hagi disposicions a la normativa nacional relatives a la concessió del dret a l'excedència de treballadors interins, no són raons de prou entitat ni objectives per negar aquesta excedència".

La Sala recorda que el personal "indefinit no fix" té un règim jurídic molt similar al del personal fix, però no plenament coincident. Així, hi pot haver -i de fet n'hi ha- diferències en matèries com la promoció interna i la mobilitat, molt singularment en relació amb l'extinció contractual, a la vista de la jurisprudència més recent (per totes, SSTs de 28 de març de 2017 i de 15 de novembre de 2017). La Sala també assumeix que, a la vista de la jurisprudència europea ja citada, la naturalesa temporal d'una relació contractual "indefinida no fixa", consagrada recentment per la [STS de 2 d'abril de 2018](#)) no té la importància suficient, per si mateixa, per justificar la denegació d'una petició d'excedència voluntària. Tanmateix, el Tribunal conclou que hi ha raons objectives que justifiquen la denegació en el cas plantejat.

La principal de les raons és que l'excedència voluntària es caracteritza per atorgar al treballador fix excedent únicament "un dret preferent al reingrés a les vacants d'igual o similar categoria", i aquest dret, en principi, no es pot atorgar al treballador indefinit no fix, perquè la seva relació es vincula exclusivament al lloc de treball que ocupa. En aquest sentit, l'"indefinit no fix" s'ha equiparat a la interinitat per vacant, que es concreta en un lloc de treball específic i determinat, tant que fins i tot l'empleat ostenta un dret a que aquell lloc es reservi per a la seva cobertura mitjançant un procediment extraordinari de conversió d'ocupació temporal en fixa, conforme a allò que es va pactar als acords de 29 de març de 2017 y 9 de març de 2018 entre el Govern i els sindicats per a la millora de l'ocupació pública. No obstant això, la [STS de 2 d'abril de 2018](#), ja citada, nega l'equiparació absoluta i entén que res impedeix que l'empleat "indefinit no fix" pugui participar en concursos de promoció professional interna, conservant aquesta condició en el nou destí i sense que aquest canvi transformi la seva naturalesa i el converteixi en fix de ple dret.

El TSJ entén que després d'aquesta sentència les diferències entre els "indefinitos no fixos" i els fixos han quedat notablement difuminades, de manera que, a la llum de la normativa europea -*Directiva 1999/70/CE*- que exigeix el màxim respecte del principi d'igualtat de tracte en les condicions de treball de tots els treballadors amb independència del vincle contractual que ostentin, cal determinar cas per cas si hi poden concórrer o no circumstàncies objectives que justifiquin aquestes diferències de tracte. En el cas analitzat, conclou que la denegació de l'excedència voluntària no suposa cap discriminació ni vulnera el dret a la igualtat de tracte de l'empleada "indefinida no fixa", perquè la seva vinculació ho era exclusivament al lloc de treball ocupat, que era una plaça individualitzada, i això impedeix el reconeixement del dret preferent al reingrés a les vacants d'igual o similar categoria que preveu l'art. 46.5 ET.

Es pot concloure que no és possible establir amb caràcter general, després de la [STS de 2 d'abril de 2018](#), que els empleats "indefinitos no fixos" no puguin accedir a l'excedència voluntària; però aquesta situació no es pot reconèixer en els casos de vinculació a un concret i específic lloc de treball, de naturalesa singularitzada, de manera que es faria impossible el reconeixement del dret al reingrés en altres vacants.