



## editorial

En aquest butlletí, a més dels habituals comentaris legals i jurisprudencials, us oferim el text íntegre del **Borrador del anteproyecto de Ley de Estatuto Básico del empleado público**. Agraïm a una de les nostres entitats consorciades, el sindicat UGT, que ens hagi proporcionat aquest document, que previsiblement diferirà poc del futur text legal. ([accés al text](#))

## legislació

**LLEI 30/2005, DE 29 DE DESEMBRE, DE PRESSUPOSTOS GENERALS DE L'ESTAT PER A L'ANY 2006** (BOE núm. 312, 30.12.2005) ([accés al text](#))

Us remetem al que ja vàrem comentar en el butlletí anterior (núm. 23, novembre 2005), atès que **el text aprovat coincideix, gairebé en la seva integritat, amb el projecte de llei**. No obstant, s'hi han incorporat **algunes novetats**, que us detallem:

Com ja estava previst, **l'increment retributiu per a l'any 2006** del personal al servei del sector públic és, una vegada més, **del 2% respecte de les retribucions de l'any 2005**, i les **pagues extraordinàries** tindran un import, cadascuna d'elles, d'una mensualitat de sou i triennis, més **un 80% del complement de destinació mensual en la paga del mes de juny**, i d'un **100% d'aquest complement en la paga del mes de desembre**.

Respecte de les **pagues extraordinàries**, cal destacar que s'hi ha afegit un paràgraf que preveu que **aquests augments del seu import s'aplicaran al marge de les millores retributives aconseguides als pactes o acords prèviament signats en les diferents Administracions Públiques en el marc de les seves competències** (article 19.2, segon paràgraf). Haurem de veure quines seran les conseqüències d'aquesta disposició, així com els pronunciaments judicials que es puguin produir sobre la mateixa.

Pel que fa a la regulació dels **plans de pensions**, la llei incorpora en la seva disposició transitòria segona un paràgraf que **possibilita que als plans de pensions ja existents s'incorporin nous promotors**.

Finalment, i en relació amb les **modificacions de la normativa vigent**, la disposició addicional 48<sup>a</sup> de la llei manté les modificacions previstes al projecte de llei referides als articles 128 i 131 bis de la Llei General de la Seguretat Social, i hi afegeix la modificació dels articles 162, 175 i 218.

**REIAL DECRET 1613/2005, DE 30 DE DESEMBRE, PEL QUAL ES FIXA EL SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL PER A 2006** ([accés al text](#))

Amb efectes d'1 de gener de 2006, el SMI resta fixat en 18,03 € diaris; 540,90 € mensuals i 7.572,60 € anuals. Aquestes noves quantitats representen un increment del 5,4% respecte de les vigents durant l'any 2005.

**RESOLUCIÓ DE 30 DE DESEMBRE DE 2005, PER LA QUAL ES DICTEN INSTRUCCIONS EN RELACIÓ AMB LES NÒMINES DELS FUNCIONARIS INCLOSOS EN L'ÀMBIT D'APLICACIÓ DE LA LLEI 30/1984, DE 2 D'AGOST, I S'ACTUALITZEN PER A L'ANY 2006 LES QUANTIES DE LES RETRIBUCIONS DEL PERSONAL A QUE FAN REFERÈNCIA ELS CORRESPONENTS ARTICLES DE LA LLEI DE PRESSUPOSTOS GENERALS DE L'ESTAT PER AL SUSDIT EXERCICI** ([accés al text](#))

**RESOLUCIÓ DE 20 DE DESEMBRE DE 2005, PER LA QUAL ES DICTEN INSTRUCCIONS SOBRE JORNADA I HORARIS DE TREBALL DEL PERSONAL CIVIL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT** ([accés al text](#))

Aquesta resolució, que **deroga l'anterior de 10 de març de 2003**, recull les mesures que per a la millora de les condicions de treball del personal al servei de l'Administració General de l'Estat, estableix l'Acord de la Mesa General de Negociació de 7 de desembre de 2005. Entre d'altres aspectes, preveu que l'horari de treball finalitzi com a màxim a les sis de la tarda, així com tot un seguit de mesures que faciliten la flexibilitat horària del personal que tingui al seu càrrec persones majors, fills menors de 12 anys o persones amb discapacitat.



Pel que respecta a la **fixació que fa de la jornada**, regulació que és d'aplicació al personal funcionari al servei de l'Administració local, es manté la redacció de l'anterior resolució: **la duració màxima de la jornada general de treball serà de 37'5 hores setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual, equivalents a 1647 hores anuals.**

**ORDRE EHA/3770/2005, D'1 DE DESEMBRE, PER LA QUAL ES REVISI L'IMPORT DE LA INDEMNITZACIÓ PER ÚS DE VEHICLE PARTICULAR, I RESOLUCIÓ DE 2 DE DESEMBRE DE 2005, PER LA QUAL ES REVISI L'IMPORT DE LES DIETES EN TERRITORI NACIONAL** ([accés al text](#))

Es dona contingut a la Disposició final quarta del Reial Decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei, en fixar l'import de la indemnització per ús de vehicle particular en **0,19 euros per quilòmetre recorregut quan s'empra automòbil** i en **0,078 euros quan s'empra motocicleta**; d'altra banda, s'actualitzen les quantitats de l'Annex II d'aquest Reial Decret, en modificar les dietes en concepte d'allotjament i en incrementar en un 2% les dietes en concepte de manutenció.

## sentències

### L'ÚS DEL CORREU ELECTRÒNIC PER PART DELS REPRESENTANTS DELS EMPLEATS

Sentència del Tribunal Constitucional 281/2005, de 7 de novembre ([accés al text](#))

Comentada per Xavier Boltaina

Aquesta sentència del Tribunal Constitucional resol un conflicte jurídic sobre el qual s'havien pronunciat, de forma prèvia i divergent, l'Audiència Nacional (sentència de 6 de febrer de 2001) i el Tribunal Suprem (sentència de 26 de novembre de 2001), centrant-se a delimitar fins a quin punt poden els representants sindicals d'una empresa utilitzar el correu electrònic intern. **Les conclusions de la sentència, que reconeix aquest dret d'ús, han de ser estudiades amb atenció perquè no estableixen un ús il·limitat i incondicionat, com algunes notícies de premsa varen indicar en el seu moment.** En concret, la sentència determina el següent:

**1r.-** El correu electrònic intern de les empreses (les administracions públiques no en són una excepció) es un mitjà eficaç per a la comunicació; això no obstant, però, **no és possible una interpretació àmplia de l'article 8.2 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical que obligui a l'empresa o l'entitat a crear o disposar de correu electrònic per a ús sindical.**

**2n.-** Ara bé, **quan l'empresa ja disposi de correu electrònic, les organitzacions sindicals podran emprar-lo per transmetre informació als empleats**, tenint en compte tot un conjunt de restriccions:

- no podrà pertorbar-se l'activitat normal productiva de l'empresa.** S'entén que no hi ha pertorbació encara que s'enviïn comunicacions dins de l'horari laboral, si bé de la sentència es dedueix que la lectura dels missatges de correu electrònic per part dels empleats s'ha d'efectuar en finalitzar la jornada o a les pauses en el treball, però també que l'enviament s'haurà de fer amb mesura i normalitat innòcua per al funcionament de l'entitat;
- l'ús sindical no pot prevaler sobre l'ús empresarial**, de tal manera que l'empresa pot perfectament predeterminar les condicions d'utilització del correu electrònic per a fins sindicals, sempre i quan no l'exclougi en termes absoluts. En cas de conflicte, prevaldrà l'interès empresarial sobre el sindical;
- l'ús del correu **no podrà comportar un gravàmen addicional per a l'empresa**, en forma d'assumpció de majors costos;
- l'empresa no podrà privar unilateralment del referit ús**, fixat en les condicions establertes, si bé **podrà recórrer a l'empara judicial si es donen excessos o se n'ocasionen perjudicis.**

La conclusió és que **l'ús del correu electrònic, amb totes les limitacions exposades, està emparat per l'article 28.1 CE, dins del contingut essencial de la llibertat sindical.** La sentència incorpora un vot particular discrepant que rebutja l'argumentació majoritària del Tribunal, doncs entén que el dret sindical a la informació i l'ús d'un mitjà tecnològic propietat de l'empresa són dues coses diferents, i valora que la sentència no ha justificat el dret del sindicat al referit ús.