



## editorial

En aquest butlletí, a més de les habituals ressenyes legals, us oferim un interessant comentari jurisprudencial realitzat per Xavier Boltaina sobre **el període de prova del personal laboral i l'òrgan competent per decidir-ne la seva superació**.

## legislació

**RESOLUCIÓN DE 2 DE ENERO DE 2008, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO Y HACIENDA Y PRESUPUESTOS, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES EN RELACIÓN CON LAS NÓMINAS DE LOS FUNCIONARIOS INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, EN LOS TÉRMINOS DE LA DISPOSICIÓN FINAL CUARTA DE LA LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, Y SE ACTUALIZAN PARA EL AÑO 2008 LAS CUANTÍAS DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL A QUE SE REFIEREN LOS CORRESPONDIENTES ARTÍCULOS DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA DICHO EJERCICIO** ([accés al text](#)).

**REAL DECRETO 1763/2007, DE 28 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2008** ([accés al text](#)).

Amb efectes d'1 de gener de 2008, **el SMI resta fixat en 20,00 € diaris; 600,00 € mensuals i 8.400,00 € anuals**. Aquestes noves quantitats representen un increment del 5,15% respecte de les vigents durant l'any 2007.

**LEY 51/2007, DE 26 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2008** ([accés al text](#)).

Us remetem a tot allò que ja vàrem comentar en el butlletí núm. 44 de novembre del 2007, atès que **el text aprovat coincideix, gairebé en la seva integritat, amb el projecte de llei**. Us recordem que aquesta llei, ha modificat:

- Els articles 68, 73, 76, 87, 200 i 201 i la DA 40<sup>a</sup> del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de Seguridad Social ([accés al text](#)).
- La DA 4<sup>a</sup> de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, que conté la taula de cotització per accidents de treball i malalties professionals ([accés al text](#)).

**LEY 40/2007, DE 4 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL** ([accés al text](#)).

De les modificacions que l'aprovació d'aquesta llei ha comportat us en vàrem informar detalladament, a l'actualització núm. 15 del Codi Bàsic ([accés al document explicatiu](#)). A continuació us destacarem, doncs, només algunes d'elles:

- **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público** ([accés al text](#)):
  - Dóna una nova redacció a la lletra e) de l'art. 87.1 preveient que els Diputats de les Corts Generals i els membres de les Assemblees Legislatives de es Comunitats Autònomes romandran en la situació administrativa de serveis especials des del moment de dissolució de les cambres i fins a la nova constitució d'aquestes.
  - Estableix dos mandats dirigits al Govern, el primer dels quals es concreta en la presentació d'un estudi relatiu a la jubilació anticipada i parcial dels empleats públics, i el segon en la redacció d'un projecte de llei que desenvolupi els termes de la prolongació de la permanència en el servei actiu del personal funcionari.
- **Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los trabajadores** ([accés al text](#)):
  - Dóna una nova redacció a l'apartat 6 de l'art. 12 pel qual es fixen els criteris generals sobre reducció de jornada i salari en els supòsits de jubilació parcial i estableix un supòsit especial.
  - S'afegeix un nou apartat 7 a l'art. 12, que estableix les regles a què s'ajustaran els contractes de relleu.
- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social** ([accés al text](#)):
  - Es modifica, sobre IT, l'art. 128 apartat primer, i es preveu la forma i el termini per reclamar contra la resolució dels serveis competents, en Catalunya l'INSS a través de ICAM, que fixen l'alta mèdica.



- Es modifica l'apartat 2 de l'art. 133 bis pel que respecta al termini màxim d'IT. La redacció anterior a la modificació establí que, quan la situació d'IT s'extingia pel transcurs del termini màxim de 12 o 18 mesos, els serveis mèdics, en el termini màxim de 3 mesos havien de qualificar el grau que correspongués d'IP. No obstant, deia la norma, si s'estimava una possible millora de la persona, es qualificava el grau d'IP però com a revisable en el termini de 6 mesos. **La nova redacció simplifica aquesta situació** i fixa que, **quan la situació d'IT s'extingeixi pel transcurs del termini de 18 mesos**, els serveis mèdics, en el termini de 3 mesos hauran de qualificar el grau d'IP que correspongui. No obstant, diu ara la norma, **si es preveu una expectativa de recuperació, la qualificació d'IP es podrà demorar sense que en cap cas pugui depassar els 24 mesos següents a la data que es va iniciar la situació d'IT**.
- **Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas** ([accés al text](#)).

**LLEY 38/2007, DE 16 DE NOVIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES** ([accés al text](#)) EN MATERIA DE INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LOS TRABAJADORES Y EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ASALARIADOS EN CASO DE INSOLVENCIA DEL EMPRESARIO ([accés al text](#)).

De les modificacions que l'aprovació d'aquesta llei ha comportat també us n'informarem a l'actualització núm. 15 del Codi Bàsic ([accés al document explicatiu](#)).

## sentències

**SELECCIÓ DEL PERSONAL LABORAL, PERÍODE DE PROVA I ÒRGAN COMPETENT PER DECIDIR-NE LA SEVA SUSPENSÍO.**  
Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid de 7 de febrer de 2007, recurs 5209/2006 ([accés al text](#)).  
Comentada per Xavier Boltaina

L'existència d'un **període de prova en els contractes laborals** és una possibilitat acceptada, també, quan és l'Administració pública qui realitza el contracte. Tot i això, **es poden plantejar alguns dubtes sobre qui reté la facultat per considerar no superat l'esmentat període**. Així, per al personal permanent, l'art. 93 del *Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de personal al servei de les entitats locals*, indica que transcorregut el període de prova que es determini en cada convocatòria, el personal que el superi satisfactoriament adquireix la condició de personal laboral fix. És també possible el període de prova en els contractes temporals.

La STSJ Madrid objecte del comentari estableix uns molt significatius paràmetres a l'hora d'emprar el període de prova i determinar si el treballador el supera o no. Per a la sentència, **el caràcter públic de l'empresari obliga a fixar unes condicions especials, que no es donen en el sector privat**:

- **Cal tenir en compte no únicament el dret laboral sinó també les normes sobre accés a l'ocupació pública.** La proposta de candidats feta pel Tribunal qualificador és vinculant per a l'Administració, que no podrà canviar l'ordre d'aprovats ni excloure als que obtinguin una plaça. **El període de prova en un contracte laboral de l'Administració és la darrera fase del procés de selecció. El procés d'accés a l'Administració no conclou, doncs, amb la signatura del contracte: únicament després de passar el període de prova el treballador forma part de la plantilla.**
- **La superació o no del període de prova s'ha de supeditar a les mateixes garanties exigides per al procés de selecció. La manca de justificació de la no superació -que sí permet l'ET- és inconstitucional en el cas de les entitats públiques,** doncs deixa sense efecte la decisió del Tribunal qualificador i comporta una llibertat absoluta de l'Administració per rescindir el contracte, que esdevé contrària als principis legals i constitucionals.
- **El període de prova haurà de ser avaluat, de forma objectiva i imparcial, sota la supervisió i aval del Tribunal qualificador. És a aquest, i no a l'Administració, a qui li correspon establir la seva superació o no:** només per acord del Tribunal es pot cessar al treballador. Per aquestes raons, **el TSJ considera imprescindible que les bases de la convocatòria prevegin aquest període de prova i, a més a més, que indiquin que, com a tal període, estarà supervisat pel Tribunal qualificador.** Serà nul el període que s'inclouï en un contracte que no hagi complert prèviament aquestes condicions i no tindrà eficàcia la decisió de l'Administració d'extingir el contracte de treball per no superació, que comportarà la declaració d'acomiadament improcedent.

La sentència té gran importància, perquè atorga una característica especial al període de prova en l'Administració: la necessitat de justificar la seva superació o no superació, i per tant, amb la possibilitat de judicialitzar els criteris adoptats pel Tribunal qualificador a l'hora d'establir, especialment, les raons d'aquella no superació.