



EDITORIAL

En este boletín, en el que estrenamos nuevo formato, os ofrecemos la habitual reseña legislativa así como dos interesantes comentarios jurisprudenciales. El primero, a cargo de Josep Aldomà, trata sobre las **diferencias entre plantilla y relación de puestos de trabajo**, mientras que el segundo, de Carolina Gala, aborda la problemática sobre las **indemnizaciones en caso de ausencia de medidas de seguridad en el trabajo**.

LEGISLACIÓN

LEY 17/2012, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2013 ([acceso al texto](#))

Nos remitimos a todo lo que ya comentamos en el [Boletín núm. 58](#) de noviembre de 2012, puesto que el texto aprobado coincide, casi en su totalidad, con el proyecto de ley. Se han producido, sin embargo, algunas variaciones, entre las que os destacamos las siguientes:

- La oferta de empleo público en lo que respecta a las **policías locales**, será de un 10% como máximo de la tasa de reposición de efectivos. No obstante, se podrá ampliar hasta el 100% de la tasa de reposición cuando la entidad local cumpla los límites de autorización de operaciones de endeudamiento y el principio de estabilidad, de acuerdo con el procedimiento que se estipula (art. 23.2. c).
- La base mínima de cotización se incrementa hasta la cuantía equivalente al SMI, más una sexta parte de éste si no se dispone lo contrario, a raíz de la aprobación del *Real Decreto 1717/2012, de 28 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2013*. Coincide con lo previsto en el proyecto la **base de cotización máxima**, pero llamamos vuestra atención sobre el hecho de que se ha aumentado un 5% respecto a 2012, hasta 3.425,70 euros mensuales.
- Se llevará a cabo un **análisis de los sistemas retributivos de las diferentes administraciones públicas** por parte del Ministerio de Hacienda y Administraciones públicas (D.A. 26ª).
- Se incorpora un **régimen de descuento de nómina a todos los empleados públicos, con carácter básico, por ausencia al trabajo por enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal**. Cada administración pública establecerá los términos y condiciones respecto de su propio personal (D.A. 38ª).

REAL DECRETO 1716/2012, DE 28 DE DICIEMBRE, DE DESARROLLO DE LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS, EN MATERIA DE PRESTACIONES, POR LA LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL ([acceso al texto](#))

Desarrolla reglamentariamente las previsiones legales que afectan a la prestación de jubilación en su modalidad contributiva, a la prestación por cuidado de hijos o menores acogidos y a los complementos para mínimos en su modalidad contributiva.

Respecto de la prestación por jubilación, se especifica el cómputo y método de cálculo del período necesario para poder acceder a la pensión (art. 1). Se concreta cuál será la base reguladora de la pensión de jubilación en supuestos de reducción de bases de cotización cuando se produzca un cese en el trabajo no imputable al trabajador y a partir de que se cumplan los 55 años (art. 2). Igualmente, se regula la cuantía de la prestación (art. 3). Finalmente, a efectos de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, debe entregarse por parte de los trabajadores afectados, representantes unitarios y sindicales o las empresas, una copia a las Direcciones Provinciales del INSS de los expedientes de regulación de empleo aprobados con anterioridad a 2 de agosto de 2011, convenios colectivos y/o acuerdos colectivos de empresa o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, todos ellos suscritos antes de esa misma fecha, siempre que en todos esos casos se contemplen extinciones o suspensiones de relaciones laborales, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de enero de 2013. Se establece que lo mismo deberá hacerse respecto de los planes de jubilación parcial y el plazo, en ambos casos, es de 2 meses desde la entrada en vigor de la norma, es decir, 1 de enero de 2013.

[REAL DECRETO LEY 29/2012, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEJORA DE GESTIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL EN EL SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DEL HOGAR Y OTRAS MEDIDAS DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL](#) ([acceso al texto](#))

En la reciente [Actualización núm. 18 del Código básico](#) os describimos las modificaciones legales que este Real Decreto-Ley incorpora. Cabe remarcar que se ha suspendido durante tres meses, hasta el 1 d'abril de 2013, la regulación sobre jubilación anticipada y jubilación parcial contenidas en la LGSS, que debía entrar en vigor el 1 de enero de 2013, según la redacción dada por la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*.

[RESOLUCIÓN DE 28 DE DICIEMBRE DE 2012, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES SOBRE JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS](#) ([acceso al texto](#))

Esta resolución concreta las previsiones sobre jornada y horario en el ámbito de la AGE, adecuándolas a las modificaciones normativas que se han venido produciendo. Sustituye a la *Resolución de 20 de diciembre de 2005*, que queda sin efecto.

[LEY 13/2012, DE 26 DE DICIEMBRE, DE LUCHA CONTRA EL EMPLEO IRREGULAR Y EL FRAUDE A LA SEGURIDAD SOCIAL](#) ([acceso al texto](#))

En la [Actualización núm. 18 del Código básico](#) también os detallamos las modificaciones legales que se derivan de esta norma. Su voluntad es hacer frente al empleo irregular, corregir la obtención y disfrute en fraude de ley de las prestaciones por desempleo, aflorar situaciones fraudulentas y combatir supuestos de aplicación indebida de bonificaciones o reducciones de cotizaciones empresariales. Esta modificación debe entenderse de acuerdo con la modificación operada en el Código Penal en lo relativo a los delitos contra la Seguridad social.

SENTENCIAS

[DIFERENCIA ENTRE LA PLANTILLA DE PERSONAL Y LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN CUANTO A LOS TRÁMITES DEL PROCEDIMIENTO DE ELABORACIÓN DE ESTOS INSTRUMENTOS ORGANIZATIVOS](#)

Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de julio de 2012, recurso 3547/2011 ([acceso al texto](#))

Comentada por Josep Aldomà

El supuesto de hecho parte de la impugnación del acuerdo de un Pleno municipal referido a la modificación de la relación de puestos de trabajo (RPT). El recurso fue planteado por la Abogacía del Estado al considerar que se había incumplido con el requerimiento de aportar la documentación, los antecedentes y la justificación de la modificación efectuada, tal como exige el art. 126.1 del *Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de las disposiciones*

legales vigentes en materia de régimen local (TRRL), desarrollando lo dispuesto en el art. 15 de la Ley 30/1984 (LMRFP) y el art. 90.1 de la Ley 7/1985 (LRBRL). El ayuntamiento demandado considera que la modificación consistente en incrementar el complemento específico de algunos puestos de trabajo se ajusta a la LPGE del ejercicio y al art. 90.2 LRBRL, apartado aplicable a la RPT.

La sentencia analizada afirma que la normativa reguladora del procedimiento de elaboración y aprobación de la plantilla de personal no es aplicable al procedimiento de confección de la RPT. El TS se basa en la adecuada argumentación de la STSJ de Madrid objeto de casación, en el sentido de que el art. 126.1 TRRL se aplica a la plantilla de personal y no a la RPT; es decir, que las normas relativas al procedimiento de elaboración de esos instrumentos son diferentes. El TS, citando el precedente de la STS de 20 de octubre de 2008, recurso 6078/2004, afirma que la RPT, al tener carácter excluyente de otros instrumentos para configurar el contenido que tiene legalmente asignado, vincula a las plantillas orgánicas -quizá sería más preciso hablar de "plantilla de personal" ya que este instrumento no tiene carácter orgánico-, que tienen un marcado carácter presupuestario; de manera que la aprobación de la plantilla vendría a ser la aprobación de una partida de los presupuestos que puede prever un número de funcionarios menor que aquél establecido en la RPT, pero que no puede contradecir en contenido, naturaleza y número máximo de plazas a las previsiones de la RPT.

Para argumentar su resolución el TS invoca también la STS de 19 de diciembre de 2011, recurso 6009/2008, señalando que los principios de racionalidad, economía y eficiencia proclamados por el art. 90.1 LRBRL, a los que también remite el art. 126.1 TRRL, se refieren a las plantillas, no a la RPT.

A mi juicio, la STS acierta en poner en claro qué preceptos se refieren a la plantilla de personal y cuáles a la RPT y que éstos no son intercambiables. A partir de aquí y a pesar de dicha previsión, no deberíamos extraer la conclusión de que los principios generales citados no son aplicables al procedimiento de elaboración de la RPT, porque aunque el art. 90.1 LRBRL no se refiere a ésta, son principios predicables de toda actuación administrativa al derivar del art. 103.1 de la Constitución y del art. 3 de la Ley 30/1992. Lo mismo se podría decir de la documentación y los antecedentes que justifican la aprobación o la modificación concreta de la RPT que, evidentemente, deben formar parte del expediente administrativo. Fijémonos en que las diferencias hay que situarlas en la concreción de los principios citados y en cuáles son los documentos y los trámites requeridos en el procedimiento de elaboración y aprobación de cada instrumento por parte de la normativa respectiva.

También conviene aclarar la referencia de la STS a que la plantilla puede prever un número de funcionarios menor que aquél establecido en la RPT al existir, por ejemplo, vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir. Sobre esta cuestión considero que sería más correcto y preciso afirmar que el número de plazas -no de funcionarios- de la plantilla de personal puede ser inferior al número de puestos de trabajo de la RPT.

Finalmente, el TS efectúa una declaración formal sobre la aplicación de las previsiones del art. 15 LMRFP a las entidades locales ante la ausencia de desarrollo del art. 90.2 LRBRL por parte del legislador estatal, aunque este precepto se refiera tan sólo a las RPT de la Administración General del Estado. Sobre esta cuestión debería tenerse presente que el art. 15 LMRFP no tiene la condición de norma básica. En consecuencia, para las entidades locales se deberá aplicar con carácter preferente las normas autonómicas de desarrollo relativas a la RPT antes que acudir a la aplicación supletoria del art. 15 LMRFP u otras normas estatales no básicas.

INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN CASO DE AUSENCIA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 27 de enero de 2012, recurso 2258/2012 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

En esta discutible sentencia se resuelve el caso de un empleado de un ayuntamiento que, cuando está intentando subir un contenedor a un camión, es atropellado al cruzar la calle. Se le declara la incapacidad permanente absoluta y se desestima el recargo de prestaciones al considerar la Inspección de Trabajo que se trató de un accidente de tráfico. Aun así, el empleado reclama al ayuntamiento el pago de una indemnización por daños y perjuicios de 48.425,99 euros por ausencia de medidas de seguridad. Tanto la sentencia de instancia como el TSJ le dan la razón, fundamentándose en los siguientes argumentos:

a) El art. 14.2 LPRL dispone que, en cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar la seguridad y la salud de sus empleados en todos los aspectos relacionados con el trabajo, protección que debe producirse de forma eficaz. Se exige al empleador no sólo las garantías de seguridad posibles, sino también la aplicable en cada caso, y deben preverse las distracciones o imprudencias no temerarias que pueda cometer el empleado. La omisión puede afectar a medidas generales o particulares de seguridad exigibles en la actividad laboral por ser las adecuadas, de acuerdo con las circunstancias concurrentes y la diligencia exigible a un prudente empresario.

b) No estamos ante un deber de vigilancia continuo o absoluto, de individualizado seguimiento constante por parte del empresario de cada trabajador, pues ello implicaría que aquél sería responsable de todos los accidentes; pero sí que es un deber de vigilancia en prevención de siniestros laborales que se han de graduar conforme a las circunstancias ordinarias y normales en el trabajo. En definitiva, el empresario, en cada situación y lugar concreto tiene sus obligaciones de seguridad, y respecto de tales obligaciones siempre debe tenerse en cuenta el criterio de la suficiencia de las medidas previstas para la protección de los empleados, de manera que el riesgo resultante sea cero o, si esto no es posible, al menos se reduzca a un nivel tolerable, teniendo muy en cuenta que para la definición del nivel de riesgo deben preverse las distracciones o imprudencias no temerarias del propio empleado. La infracción de este deber empresarial comporta la correspondiente responsabilidad, conforme al art. 1.101 del *Código Civil*, con la consiguiente obligación de indemnizar daños y perjuicios.

c) En este caso, el empleado incurrió en una imprudencia al cruzar la calle, pero ello no supone una exención total de la responsabilidad del ayuntamiento, al no tratarse de un caso de imprudencia temeraria y no ser aquélla la única causa determinante del accidente. Y se llega a tal conclusión porque el ayuntamiento no había establecido un plan de prevención concreto que evaluase el riesgo de atropello para el específico puesto de trabajo del demandante; ni tampoco constaba que a éste se le hubiera instruido en materia de prevención de riesgos laborales, a lo que hay que añadir que no se utilizó señalización en la zona de trabajo, lo que sin duda hubiera minimizado el riesgo de atropello; ni existía un adecuado procedimiento establecido para un trabajo que había de realizarse en las inmediaciones de una carretera con tráfico (evitándose que el camión de recogida se situara al otro lado de la carretera).

d) Finalmente, se ratifica por el TSJ la aplicación, para el cálculo de la indemnización, del baremo para accidentes de circulación, así como la obligación de fijar tanto una indemnización por el lucro cesante como una indemnización que resarza los daños morales sufridos por el empleado.

La doctrina de esta sentencia, presente también en otras referidas a empresas privadas, crea una cierta inquietud ya que amplía, casi sin límites, los supuestos en que una empresa o entidad pública puede ser declarada responsable de una ausencia de medidas de seguridad o salud laboral, con les consiguientes responsabilidades indemnizatorias y de pago del recargo de prestaciones.