

editorial

En aquest butlletí a més de les habituals ressenyes legals, us oferim un interessant comentari jurisprudencial realitzat per **Xavier Boltaina**, sobre el **marc jurídic dels treballadors indefinits no fixos**.

legislació

REAL DECRETO-LEY 7/2011, DE 10 DE JUNIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ([accés al text](#)).

Respecte a les modificacions que introdueix aquesta norma, que modifica diversos articles de l'Estatut dels Treballadors i que està previst que es tramiti com a Projecte de Llei, ens remetem a allò que ja vam comentar en [l'Actualització núm. 27 del Codi bàsic](#). Us destaquem no obstant, algunes de les novetats que incorpora:

- **Els convenis d'empresa tindran prioritat en la seva aplicació respecte al conveni sectorial de qualsevol altre àmbit**, en les següents matèries: salaris; jornada; distribució del temps de treball; classificació professional; ús de les modalitats de contractació; i conciliació de la vida familiar i professional.
- Es fixa un **termini d'entre vuit i catorze mesos per renegociar un conveni col·lectiu** un cop finalitzada la seva vigència (de vuit mesos en els convenis la durada dels quals sigui de fins a dos anys, i de fins a catorze per als convenis plurianuals de més de dos anys). Si transcorreguts aquests terminis segueix sense haver-hi acord, les parts hauran de sotmetre la negociació a un arbitratge.
- Hi haurà un termini de tres mesos abans de la finalització de la vigència d'un conveni col·lectiu perquè aquest pugui ser denunciat.
- S'estableix com a contingut dels convenis **un mínim d'hores que podrà distribuir-se de manera irregular al llarg de l'any**. Excepte pacte en contrari, aquest percentatge serà del 5 %.
- S'especifiquen les **matèries de les quals s'ocuparà la Comissió Paritària**, que tot conveni haurà d'incloure.
- Les noves condicions per negociar els convenis, així com allò referit a la flexibilitat interna negociada, **afectarà als negociadors que es constitueixin i als períodes de consultes que s'iniciïn a partir de l'entrada en vigor de la llei**. No afectaran als convenis ja pactats fins que aquests no conculguin la seva vigència.

REAL DECRETO 801/2011, DE 10 DE JUNIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y DE ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE TRASLADOS COLECTIVOS ([accés al text](#)).

Aquest reglament, que deroga i substitueix l'aprovat pel Reial decret 43/1996, de 19 de gener, persegueix segons la seva exposició de motius, diversos objectius:

- Reforçar l'extinció col·lectiva dels contractes de treball per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, canalitzant-la cap a la via del procediment de regulació d'ocupació.
- Contribuir a reforçar la tutela judicial efectiva mitjançant una regulació detallada dels aspectes procedimentals.
- Agilitzar la tramitació administrativa del procediment per aconseguir la seva ràpida aplicació.
- Oferir un tractament més complet del pla d'acompanyament social en els expedients de regulació d'ocupació.
- Incorporar la renovada regulació legal de la suspensió col·lectiva dels contractes de treball i de la reducció temporal de jornada a la normativa reglamentària, tenint presents les experiències d'altres països europeus.

ORDRE EMO/80/2011, DE 27 D'ABRIL, PER LA QUAL S'ESTABLEIX EL CALENDARI OFICIAL DE FESTES LABORALS PER A L'ANY 2012 ([accés al text](#)).

Estableix les 12 festes laborals a Catalunya durant l'any 2012 i determina que els ajuntaments fixaran les 2 festes locals retribuïdes i no recuperables.

RESOLUCIÓN DE 5 DE MAYO DE 2011, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE APRUEBA Y PUBLICA EL ACUERDO DE 6 DE ABRIL DE 2011 DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO SOBRE EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL EN LA AGE ([accés al text](#)).

RESOLUCIÓN DE 20 DE MAYO DE 2011, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE PUBLICA EL ACUERDO DEL CONSEJO DE MINISTROS DE 28 DE ENERO DE 2011, POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA AGE Y EN SUS ORGANISMOS ([accés al text](#)).

sentències

MARC JURÍDIC DELS TREBALLADORS INDEFINITS NO FIXOS

Sentències del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia de 6 d'abril de 2010, recursos 60/2010 ([accés al text](#)) i 106/2010 ([accés al text](#))

Comentades per Xavier Boltaina

En anteriors butlletins ens hem referit a la problemàtica de la contractació temporal en l'Administració i les seves conseqüències quan aquesta és irregular, reiterada o abusiva. Aquestes dues sentències no comporten cap innovació respecte a la doctrina judicial anterior, però sí un cert compendi de les característiques fonamentals que durant els últims catorze anys (des del primer pronunciament del TS de 7 d'octubre de 1996 i els posteriors i més importants de 20 i 21 de gener de 1998) i fins al moment present, s'han articulats al voltant dels treballadors indefinits no fixos.

Aquestes sentències estableixen que:

1) La **selecció del personal laboral**, fix o temporal, ha de realitzar-se sempre **atenent al fet que els llocs a cobrir per aquest tipus de personal laboral són limitats** (principi de limitació) **i respectant els principis que regeixen l'accés a l'ocupació pública: igualtat, mèrit i capacitat** que suposen, al seu torn, una garantia d'eficàcia per als serveis públics.

2) En l'Administració pública **un treballador fix no és el mateix que un treballador indefinit** (també anomenat "fix no de plantilla" o "interí vacant"). **La plaça ocupada per un treballador fix no està vacant, mentre que la plaça ocupada per un treballador indefinit està cridada a ser ocupada a través del procediment legalment establert.** L'Administració té el deure legal d'adoptar les mesures necessàries per a proveir regularment la plaça (STS 6 de maig 2003).

3) El personal laboral fix ha superat un procés selectiu on s'ha donat compliment als principis d'igualtat, mèrit i capacitat. En canvi, **el personal laboral indefinit** es troba en una posició intermèdia entre el fix i el temporal, ja **que ha estat contractat al marge del procediment legalment establert, de tal manera que no pot adquirir la condició de fix.** Un treballador indefinit gaudeix d'estabilitat, però aquesta ha estat adquirida per mitjans aliens als principis que regeixen l'accés a l'ocupació pública: bé sigui com a conseqüència d'una il·licitud substancial comesa en el moment de formalitzar el contracte temporal, bé per la concatenació de contractes correctes a l'empara de l'art. 15.5 ET, o per supòsits de cessió il·legal o de subrogació (arts. 43 i 44 ET).

4) La creació per via jurisprudencial de la figura del treballador indefinit no fix, ha comportat un extens debat sobre el **marc jurídic aplicable**. Al respecte les sentències recorden que:

a) **Els treballadors indefinits no gaudeixen de la condició de fixos de plantilla però això no impedeix que els siguin aplicables, amb caràcter general, les normes laborals.** L'excepció ho serà respecte d'aquells drets, avantatges i expectatives laborals que estiguin vinculats a l'accés de l'ocupació pública a través dels principis constitucionals abans esmentats.

b) **Aquests treballadors romandran a la plaça que ocupen fins a la seva provisió definitiva, de tal manera que pot afirmar-se que es tracta d'una modalitat d'interinitat per vacant** (equivalència que, no obstant això, ambdues sentències qüestionen). Els treballadors indefinits només passaran a tenir la condició de fixos si es presenten i superen el corresponent procés selectiu, única via per consolidar la seva situació dins l'Administració. Així i tot també és factible la finalització del contracte si la plaça és amortitzada o quan "no es consideri necessària per al servei públic", idea molt propera a la figura del funcionari interí i el seu cessament.

c) Tot i que ambdues sentències no ho indiquen, també cal tenir present que **l'extinció del contracte per haver-se produït la cobertura definitiva de la plaça no comporta el dret a percebre cap tipus d'indemnització**, tal com va fixar la STS de 27 de maig de 2002.

Finalment, posar en relleu que **la classificació que duen a terme els arts. 8.2 i 11.1 EBEP del personal laboral** (fix, indefinit o temporal) **no recull legalment la jurisprudència analitzada** (encara que hi hagi autors i sentències que així ho afirmen), doncs en la LEBEP no apareix cap referència ni regulació concreta relativa a aquest singular personal de les Administracions (la referida classificació va ser afegida al text legal com a conseqüència de dues esmenes plantejades en el Senat per part del grup parlamentari del PNB amb l'objecte d'incorporar als professors de religió dels centres públics dins l'àmbit d'aplicació de la LEBEP). El legislador ha deixat passar doncs, una molt bona ocasió per regular a aquests treballadors sorgits d'un criteri purament jurisprudencial.