



EDITORIAL

En aquest butlletí us oferim l'habitual ressenya legislativa, així com dos nous comentaris jurisprudencials. Carolina Gala comenta una sentència sobre la relació entre la llei i el conveni col·lectiu en matèria d'ajuts socials, aportacions a plans de pensions i gratificacions per jubilació, mentre que la sentència comentada per Jorge Pérez es refereix a l'extinció del contracte d'una treballadora embarassada en període de prova.

LLEGISLACIÓ

PROJECTE DE LLEI DE PRESSUPOSTOS GENERALS DE L'ESTAT PER A L'ANY 2014 ([accés a una selecció del projecte](#))

El passat 2 d'octubre es publicà en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, el projecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2014. Tot seguit us en destaquem allò més rellevant:

Despeses de personal (art. 20):

- Les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar cap increment respecte de les vigents a 31 de desembre de 2013, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de comparació, tant pel que fa a efectius de personal com a la seva antiguitat. La massa salarial del personal laboral tampoc podrà incrementar-se.
- Durant 2014 les entitats del sector públic, tal i com es defineixen en aquest art. 20, no podran realitzar aportacions a plans de pensions de la modalitat d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectius que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació.
- S'estableixen les quanties de les retribucions del personal funcionari corresponents als conceptes de sou i triennis dels grups A1, A2, B, C1, C2, i E o agrupacions professionals de l'art. 76 EBEP, referides a 12 mensualitats, així com les quanties corresponents al sou i triennis a percebre en les dues pagues extraordinàries.
- Les limitacions retributives ho són sens perjudici de les adequacions singulars i excepcionals que resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació d'efectius o pel grau de consecució d'objectius. Els acords, convenis o pactes que impliquin increments retributius superiors als que s'hi descriuen hauran d'adequar-se al que disposa la LLPGE, esdevenint inaplicables les clàusules que estableixin qualsevol tipus d'increment.

Oferta pública d'ocupació (art. 21):

- Per al 2014 no es procedirà a la incorporació de nou personal, excepte el que pugui derivar-se de l'execució de processos selectius corresponents a ofertes d'ocupació pública d'exercicis anteriors. Aquesta limitació abasta les places incurses en els processos de consolidació d'ocupació previstos a la DT 4a EBEP. Respectant, en tot cas, les disponibilitats pressupostàries del Capítol I, la limitació no serà d'aplicació als nou sectors i administracions que s'indiquen al mateix art.

21 (apartat 2), per als quals la taxa de reposició es fixa en el 10%. Entre elles s'inclouen les places d'assessorament jurídic i la gestió de recursos públics. Cal remarcar que aquesta formulació és més àmplia que la continguda a la *Ley 17/2012, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013*, on aquestes places es catalogaven com "d'assessorament jurídic, gestió i control de l'assignació eficient de recursos públics".

- Per a la policia local també es fixa la taxa de reposició en el 10%, però aquesta podrà ampliar-se fins al 100% de reposició quan l'entitat local compleixi els límits d'autorització d'operacions d'endeutament i el principi d'estabilitat, d'acord amb el procediment que s'hi estipula. Per tant, ja es preveu aquesta possibilitat al propi Projecte (en l'exercici 2013 aquest no ho contemplava, però sí es va incorporar al redactat final de la llei).
- Com a novetat, s'introdueix un mètode de càlcul per a determinar la taxa de reposició d'efectius, d'acord amb els límits fixats. En termes generals, per als percentatges màxims de reposició es tindrà en compte la diferència resultant entre el nombre d'empleats fixos que durant l'exercici pressupostari de 2013 van deixar de prestar serveis i el nombre d'empleats fixos que s'haguessin incorporat durant el dit exercici. Convé tenir en compte que el Grup Parlamentari Popular ha presentat esmena en virtut de la qual la taxa de reposició es podrà acumular als sectors prioritaris.
- No es procedirà a la contractació de personal temporal, ni al nomenament de personal estatutari temporal o de funcionaris interins llevat dels casos excepcionals i per a cobrir necessitats urgents i inajornables que es restringiran als sectors, funcions i categories professionals que es considerin prioritaris o que afectin el funcionament dels serveis públics essencials.

Bases i tipus de cotització (art. 120):

- El topall màxim de la base de cotització queda fixat en 3.597,00 € mensuals o 119,90 € diaris, el que suposa un significatiu increment d'un 5% respecte del topall màxim vigent durant 2013. La base mínima de cotització s'augmentarà en el mateix percentatge que ho faci el SMI. Per al càlcul dels tipus per contingències professionals, s'aplicaran els percentatges de la taula prevista a la DA 4a de la LLPGE 2007 i aniran a càrrec exclusiu de l'empresa.
- **Atur:** en la contractació indefinida, 7,05% (5,50% a càrrec de l'empresa i 1,55% del treballador); quan sigui de durada determinada a temps complet, 8,30% (6,70% a càrrec de l'empresa i 1,60% del treballador); i en la de durada determinada a temps parcial, 9,30% (7,70% a càrrec de l'empresa i 1,60% del treballador).
- **FOGASA:** 0,20%, a càrrec exclusiu de l'empresa.
- **Formació Professional:** 0,70% (0,60% a càrrec de l'empresa i 0,10% del treballador).

Altres disposicions:

- La DA 63a manté la reducció del 50% de l'aportació empresarial en la cotització per contingències comunes, durant el període d'ocupació d'un nou lloc de treball assignat per raó de risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, així com també quan el canvi de lloc de treball hagi estat conseqüència d'una malaltia professional.
- La DA 67a disposa que els efectes de la DA 58a la LGSS, introduïda per l'art. 7 de la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social*, en virtut de la qual s'amplia la cobertura per accidents de treball i malalties professionals a tots els règims de la Seguretat Social respecte dels treballadors que causin alta a partir de l'1 de gener de 2013, s'ajornen per un any. Fins a aquell moment, seguirà vigent el règim jurídic existent a 31 de desembre.
- La DT 2a preveu que els complements personals i transitoris es regiran per la seva normativa específica i per la LLPGE.
- La DF 12a modifica la DF 2a de la *Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida*. D'acord amb el nou redactat, l'ampliació de la durada del permís de paternitat dels vigents 13 dies a les 4 setmanes, es produirà amb efectes d'1 de gener de 2015.

SENTÈNCIES

PREVALENÇA DE LA LLEI SOBRE EL CONVENI COL·LECTIU EN MATÈRIA D'AJUTS SOCIALS, APORTACIONS A PLANS DE PENSIONS I GRATIFICACIONS PER JUBILACIÓ

STS de 16 d'abril de 2013, recurs 64/2012 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Es discuteix si una llei autonòmica de mesures urgents, emparada en la greu situació pressupostària i en la necessitat de reduir el dèficit públic, pot suspendre els efectes d'alguns preceptes del conveni col·lectiu del personal laboral al servei de l'administració autonòmica, i, entre ells, els referits al complement per incapacitat temporal, determinats beneficis socials i a la gratificació per jubilació. En concret, es va suspendre la convocatòria, concessió o abonament de qualsevol ajut derivat del concepte d'acció social, a excepció de l'ajut a persones amb discapacitat, les aportacions a plans de pensions o altres contractes d'assegurança col·lectius que incloguessin la jubilació, així com la gratificació per jubilació.

Els sindicats demandants van sol·licitar la nul·litat de tal norma autonòmica en considerar que vulnerava el dret a la negociació col·lectiva del personal laboral continguda en l'art. 37.1 de la *Constitució* (CE) en relació amb l'art. 28.1 de la mateixa norma. També consideraven infringits els arts. 9.3 i 149.1.7 CE, els Convenis 98, 151 i 154 de l'OIT i l'art. 3.1.a) i b) de l'*Estatut dels Treballadors* (ET).

El TS dóna la raó, com en sentències anteriors, a l'administració autonòmica, fonamentant-se en els següents arguments:

a) Es recorda que el conveni col·lectiu té plena força vinculant entre les parts que ho han subscrit, de manera que ve a constituir la norma més directa i específica que regula les relacions jurídic-laborals existents entre elles, en tractar-se d'una veritable font de Dret, conforme a allò previst en els arts. 37.1 CE i 3.1.b) i 82 ET.

b) L'art. 37.1 CE reconeix la força vinculant del conveni col·lectiu, la qual cosa implica l'atribució d'una eficàcia jurídica en virtut de la qual el seu contingut normatiu s'imposa a les relacions laborals incloses en el seu àmbit d'aplicació d'una manera automàtica (STC 58/1985, de 30 d'abril). Així és llevat que es tracti de normes de Dret necessari, el que suposarà que el conveni col·lectiu s'hagi de sotmetre a elles, en haver de respectar les normes de major rang jeràrquic i, especialment, quan es tracti de lleis pressupostàries estatals o de les comunitats autònomes que imposin límits màxims a l'increment de les retribucions del personal laboral. En aquest cas la primacia de la Llei és inqüestionable d'acord amb reiterada doctrina del TC.

c) Les interlocutòries del TC 85/2011, 115/2011, 179/2011, entre d'altres, han declarat que la situació de crisi econòmico-financera, un dels ingredients de la qual és l'elevat dèficit públic, integra el "cas d'extraordinària i urgent necessitat" que habilita el Govern per dictar normes com el *Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público*, que contenia disposicions de reducció de les retribucions dels empleats públics, en tant que tal reducció incideix directament en el muntant d'aquest dèficit.

d) El referit *Real Decreto-ley 8/2010* no conté una regulació de caràcter general sobre el dret a la negociació col·lectiva, ni afecta tampoc la força vinculant pròpia dels convenis col·lectius, que és la força vinculant d'una font del Dret subordinada a les disposicions amb rang o força de Llei. Així mateix, de l'art. 37.1 CE no emana ni deriva la suposada intangibilitat o inalterabilitat del conveni col·lectiu enfront de la norma legal, fins i tot si es tracta d'una norma sobrevinguda.

e) En particular, resulten ajustades a la CE les limitacions pressupostàries de la negociació col·lectiva en el sector públic establertes per les comunitats autònomes a partir del *Real Decreto-ley 8/2010*. Cal afegir que tampoc existeix infracció de l'art. 14 CE per part de les normes autonòmiques, atès que en aquestes no consta discriminació de grups o classes de treballadors.

f) En conseqüència, la llei autonòmica està per sobre del conveni col·lectiu del personal laboral, sense que aquesta interpretació comporti una vulneració dels principis de jerarquia normativa i de la força vinculant dels convenis.

Resulta evident que aquesta solució ve avalada per la pròpia doctrina del TC i està recollida en la jurisprudència del TS des de l'any 2011, però això no impedeix afirmar que significa un important cop a la negociació col·lectiva en el sector públic.

EXTINCIÓ DEL CONTRACTE D'UNA TREBALLADORA EMBARASSADA DURANT EL PERÍODE DE PROVA

STC de 10 d'octubre de 2013, recurs 3773/2011 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

És molt remarcable a les normes laborals, i particularment a l'*Estatut dels Treballadors* (ET), la presència de mecanismes específics de protecció reforçada de les treballadores embarassades enfront les decisions extintives dels empresaris, de manera que es considera nul l'acomiadament, segons disposa l'art. 55.5 del propi ET, quan afecta treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió del contracte de treball per maternitat, i sempre que no es declari la procedència de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'embaràs.

Aquesta especial protecció es troba directament relacionada amb el principi constitucional d'igualtat, reflectit a l'art. 14 de la *Constitució* (CE), però el parer del TC és que no es pot estendre analògicament a supòsits d'extinció del contracte de treball diferents d'aquells expressament recollits per l'art. 55 ET, i de manera expressa, per constituir l'origen del recurs que resol aquesta sentència, de l'extinció durant el període de prova del contracte de treball d'una dona embarassada, no constant a més que l'estat de gestació fos conegut per l'empresari. Aquesta darrera circumstància no ha impedit a la nostra jurisprudència la consideració de nul·litat de l'acomiadament, en els termes regulats en l'indicat art. 55 ET.

Per tant, i a diferència del supòsit d'acomiadament, en el qual específicament es preveu la nul·litat quan afecti treballadores embarassades, si es tracta d'una extinció contractual durant el període de prova la nul·litat d'aquesta requerirà vulneració de drets fonamentals i, en aquest sentit, la decisió extintiva de l'empresari haurà de ser una reacció a l'embaràs de la treballadora. Entén l'Alt Tribunal que aquest extrem no es dona en el present cas, ja que la empresa invoca com a causa extintiva que la treballadora no va assolir els objectius de vendes previstos en el contracte. D'altra banda, aquesta mateixa situació va provocar l'extinció, també durant el període de prova, del contracte de treball d'un company (home) de la treballadora embarassada recurrent.

La sentència compta, no obstant, amb dos vots particulars discrepants, el primer dels quals reflecteix el desacord dels magistrats que el pronuncien amb la decisió, en entendre que suposa una menysvaloració dels drets fonamentals precisament en un dels escenaris de major precarietat laboral: el període de prova.

En el segon vot particular, sense qüestionar la decisió de la sentència, la discrepància es produeix amb l'exigència d'indícis que havia d'aportar la treballadora embarassada en aquest cas perquè l'empresa provés un motiu extintiu diferent del discriminatori, ja que en la sentència es proclama que no existien indicis de discriminació en no haver quedat acreditat que l'empresa conegués l'embaràs de la treballadora.

D'acord amb aquest últim vot particular, l'exigència que la treballadora acredités que l'empresa coneixia el seu embaràs, resultaria excessiva a efectes d'aportar indicis suficients per a provocar la inversió de la càrrega de la prova i, en conseqüència, d'una més eficaç protecció de la treballadora embarassada en aquests casos.