



2011
Barcelona



Seminari d'actualització de Funció Pública Local



Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 2.5 Espanya

Sou lliure de:



copiar, distribuir i comunicar públicament l'obra

Amb les condicions següents:



Reconeixement. Heu de reconèixer els crèdits de l'obra de la manera especificada per l'autor o el licenciator (però no d'una manera que suggereixi que us donen suport o rebeu suport per l'ús que feu de l'obra).



No comercial. No podeu utilitzar aquesta obra per a finalitats comercials.



Sense obres derivades. No podeu alterar, transformar o generar una obra derivada d'aquesta obra.

- Quan reutilitzeu o distribuïu l'obra, heu de deixar ben clar els termes de la llicència de l'obra
- Alguna d'aquestes condicions pot no aplicar-se si obteniu el permís del titular del drets d'autor.
- No hi ha res en aquesta llicència que menyscabi o restringeixi els drets morals de l'autor.

Els drets derivats d'usos legítims o altres limitacions reconegudes per llei no queden afectats per l'anterior



FEDERACIÓ DE MUNICIPIS
DE CATALUNYA



Acuerdo de
Formación Continua
en las Administraciones
Públicas

Edita

Federació de Municipis de Catalunya
Via Laietana 33, 6è 1a. 08003 Barcelona
Tel. 93 310 44 04

Disseny i maquetació

www.lacuinagràfica.com

Sumari

1 **a** sessió 22/02/11

**Responsabilitats comptables
i delictes en l'àmbit de la funció
pública i el nou règim disciplinari
de les policies locals**

2 **a** sessió 03/05/11

**La tramitació dels expedients
de regulació d'ocupació, la reforma
del sistema de pensions i l'evolució
de les retribucions dels empleats
locals**

Ponéncias

1a sessió 22/02/11

Responsabilitats comptables i delictes en l'àmbit de la funció pública i el nou règim disciplinari de les policies locals

L'exigència de responsabilitats comptables per part de la Sindicatura de Comptes en actuacions en l'àmbit de funció pública.

Carles Rossinyol, director de Serveis Jurídics de la Sindicatura de Comptes de Catalunya.

El règim disciplinari de les policies locals de Catalunya a partir de la Llei orgànica 4/2010.

Luis Clemente, cap del Servei de Suport a la Policia de Catalunya del Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya.

Delictes en l'àmbit de la funció pública.

Joan J. Queralt, catedràtic de dret penal de la Universitat de Barcelona.

Els darrers mesos, la promulgació de dues normes amb rang de llei orgànica, concretament la Llei orgànica 4/2010 i la Llei 5/2010, han suposat la introducció de novetats importants en el règim jurídic dels empleats públics de les nostres administracions, canvis que exigeixen una certa atenció i un coneixement més aprofundit, per tal de gaudir d'una òptica global de l'abast de les decisions i actuacions que es duen a terme en la gestió de l'ocupació pública local.

Concretament, la Llei orgànica 4/2010, del règim disciplinari del cos nacional de policia, d'aplicació directa a les policies locals, ha significat la introducció d'una nova tipificació d'infraccions i sancions en l'àmbit del règim disciplinari de les policies locals, la qual cosa, alhora, ha comportat una dificultat nova per a l'operador jurídic, en la tasca d'interpretar quina és la norma aplicable, d'acord amb el sistema vigent de jerarquia normativa i de prelación de fonts, a l'hora de procedir a la tramitació d'expedients disciplinaris als empleats del cos de les políies locals catalanes. La dispersió de normes que provoca l'existència del règim de tipificació actual d'infraccions i sancions en la Llei catalana de les policies locals de 1991 i la promulgació d'unes previsions en matèria de règim disciplinari també a l'Estatut bàsic de l'empleat públic, juntament amb la derogació de les previsions vigents fins aleshores de la Llei orgànica de cossos i forces de seguretat en matèria disciplinària, han fet que la tasca d'identificació del precepte aplicable en cada cas sigui significativament complex. Per aquest motiu, és interessant i rellevant en aquest moment conèixer el parer del Departament d'Interior en aquesta matèria, ja que la seva postura a l'hora d'identificar la relació existent entre la vigent Llei 16/1991, de les policies locals de Catalunya, i la recentment promulgada llei orgànica, que fixa el règim disciplinari per al cos nacional de policia nacional, declarada d'aplicació directa a l'àmbit de les policies locals, juntament amb l'existent previsió de l'EBEP en aquesta matèria, ens permetran tenir més clar aquest camí ple d'incerteses.

D'altra banda, l'entrada en vigor de la Llei orgànica 5/2010, que modifica la Llei orgànica 10/1995, del codi penal, també ha significat la introducció de novetats significatives en el règim complex, i a voltes desconegut, de la tipificació penal d'infraccions i sancions en matèria de delictes en l'àmbit de la funció pública. Per aquest motiu, a aquesta sessió, hi assistirà una persona de reconeguda solvència i expertesa en la matèria, que abordarà, des d'una perspectiva pràctica, les novetats i previsions principals que el codi penal actual –vigent des del passat mes de desembre de 2010– ha introduït en aquest àmbit.

Finalment, un tercer aspecte important que cal tenir en compte quant a l'apartat temàtic de la sessió, és el relatiu al procediment que segueix la Sindicatura de Comptes de Catalunya en matèria d'exigència de responsabilitats comptables derivades d'actuacions relacionades amb l'ocupació pública en l'àmbit de les corporacions locals. La Sindicatura de Comptes és la institució encarregada de fiscalitzar la gestió econòmica, financera i comptable del sector públic català, i ha esdevingut una peça fonamental del sistema democràtic al servei dels ciutadans, ja que tots els qui administren o reben diners públics tenen l'obligació de retre comptes davant aquest òrgan de control extern, per tal de garantir-ne una adequada gestió. La Llei 18/2010, de 7 de juny, de la Sindicatura de Comptes, entre les funcions que té encomanades, recull també la d'exercir les funcions jurisdiccionals relatives a fets que poden ser constitutius de responsabilitat comptable, en els termes que es deriven de l'article 80.3 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. En aquesta sessió, la ponència dedicada a la Sindicatura de Comptes tractarà, des de la vessant del gestor local, les principals obligacions que cal tenir en compte a l'hora d'evitar la possible exigència de responsabilitats comptables derivades d'actuacions relatives a la funció pública.

M. Carme Noguera

Directora del seminari i cap de Recursos Humans
de l'Ajuntament de Manlleu



NOCIONS SOBRE EL CONCEPTE DE RESPONSABILITAT COMPTABLE

Carles Rossinyol i Vidal,
director de Serveis Jurídics
Sindicatura de Comptes de Catalunya

ÍNDEX

1. Nocions sobre el concepte de responsabilitat comptable
2. Supòsits bàsics de responsabilitat comptable
3. Conseqüència jurídica de la declaració de responsabilitats comptables
4. Confluència de procediments comptables, penals i administratius
5. Subjectes dels procediments de responsabilitat comptable
6. Vies per a l'exigència de responsabilitats comptables
7. Conclusió

1. NOCIONES SOBRE EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD COMPTABLE

Antecedents normatius

Constitució Espanyola de 1978. Article 136

Llei Orgànica 2/1982, 12 de maig, del Tcu. (Art. 38.1).

- Existència d'una infracció de llei
- Menyscapte efectiu dels cabals públics
- Relació causa-efecte

1. NOCIONES SOBRE EL CONCEPTE DE RESPONSABILITAT COMPTABLE

Concepte actual

Llei 7/1988, de 5 d'abril, de funcionament del Tcu. (Art. 49.1)

1. Infracció d'una llei reguladora del règim pressupostari i de comptabilitat
2. Menyscapse efectiu dels cabals públics.
3. Relació causa-efecte
4. Les pretensions de responsabilitat comptable s'han de desprendre dels comptes que han de retre les persones que tenen al seu càrrec el maneig de cabals o efectes públics
5. El perjudici per l'erari ha de ser conseqüència d'una conducta dolosa, culposa o negligent greu

1. NOCIONES SOBRE EL CONCEPTE DE RESPONSABILITAT COMPTABLE

Infraccions de llei que poden originar responsabilitat comptable

- Quan es considera que una norma és reguladora del règim pressupostari i de comptabilitat
- Si el terme “lleis” utilitzat per l'article 49.1 es refereix a lleis formals o a “normes” en general, per tant també reglaments

1. NOCIONES SOBRE EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD COMPTABLE

Producció d'un mensyapte dels cabals o efectes públics com a premissa de la responsabilitat comptable

- El mensyapte ha de ser efectiu, avaluable econòmicament i individualitzat en relació a determinats cabals o efectes. (Art. 59 LFTCu). Queden exclosos els danys morals i els eventuais o possibles
- S'ha de tractar de cabals o efectes. Queda exclòs tot el que no ho sigui.
- Han de tenir el caràcter de públic
 - Quan uns cabals o efectes adquireixen el caràcter de públic
 - Quan deixen de tenir aquest caràcter

Les subvencions

1. NOCIONS SOBRE EL CONCEPTE DE RESPONSABILITAT COMPTABLE

Necessitat de reflectir el menyscapte en els comptes que han de retre les persones que tenen al seu càrrec el maneig de cabals o efectes públics.

- Concepte ampli del terme comptes

Relació causal entre la infracció de la llei i el menyscapte.

1. NOCIONS SOBRE EL CONCEPTE DE RESPONSABILITAT COMPTABLE

Caràcter objectiu o subjectiu de la responsabilitat comptable

- Regulació anterior a la LOTCu: s'enjudiciaven comptes no persones
- Regulació de la LOTCu: no queda clar que es tracti d'una responsabilitat subjectiva
- Regulació de la LFTCu: es preveu de forma expressa la concurrència de dol o negligència greu

2. SUPÒSITS BÀSICS DE RESPONSABILITAT COMPTABLE

- ◉ Regulació de la **LOTCu**
 - Vinculació de les modalitats, a la forma de ser descoberts

- ◉ Regulació de la **LFTCu**
 - No vinculació de les modalitats a la forma de ser descoberts els fets
 - Dèficits comptables
 - Malversacions (queda exclosa la malversació impròpia)
 - Altres supòsits constitutius de responsabilitat comptable

3. CONSEQÜÈNCIA JURÍDICA DE LA DECLARACIÓ DE RESPONSABILITATS COMPTABLES

Obligació d'indemnitzar

4. CONFLUÈNCIA DE PROCEDIMENTS COMPTABLES, PENALS I ADMINISTRATIUS

- ⦿ Compatibilitat de procediments comptables, penals i administratius.
- ⦿ Competència del Tcu. per resoldre responsabilitats comptables (responsabilitat civil) en els processos penals.

5. SUBJECTES DELS PROCEDIMENTS DE RESPONSABILITAT COMPTABLE

LEGITIMACIÓ ACTIVA

- Acció pública

LEGITIMACIÓ PASSIVA

- El requisit de ser comptedonant respecte a uns cabals o efectes públics
- Relació entre la condició de funcionari i la responsabilitat comptable
- Persones jurídiques com a subjectes passius en els procediments de responsabilitat comptable
- Consideracions sobre els perceptors de subvencions i altres ajuts procedents dels sector públic
- Existència de diferents graus en l'atribució de responsabilitats comptables

5. SUBJECTES DELS PROCEDIMENTS DE RESPONSABILITAT COMPTABLE

LEGITIMACIÓ ACTIVA

- ⦿ Acció pública

5. SUBJECTES DELS PROCEDIMENTS DE RESPONSABILITAT COMPTABLE

LEGITIMACIÓ PASSIVA

- Requisit de ser **comptedonant** respecte a uns cabals o efectes públics
 - Són comptedonants els qui d'acord amb un precepte normatiu són responsables d'uns cabals o efectes públics. (Cas de la secretèria i el cap)
 - L'article 15 LOTCu considera com a gestors de fons públics que reuneixen les condicions de comptedonant, els qui recaptin, intervinguin, administrin, custodiïn, manegin o utilitzin béns, cabals o efectes públics

5. SUBJECTES DELS PROCEDIMENTS DE RESPONSABILITAT COMPTABLE

- ◉ Relació entre la **condició de funcionari** i la **responsabilitat comptable**
 - No hi ha cap precepte dels que defineixen la responsabilitat comptable que requereixi aquesta condició
 - El que és rellevant per la legitimació passiva és el fet de manejar cabals o efectes públics (Funcionaris, responsables electes, particulars)

5. SUBJECTES DELS PROCEDIMENTS DE RESPONSABILITAT COMPTABLE

- Les persones jurídiques com a subjectes passius en els procediments de responsabilitat comptable
 - Persones jurídiques públiques **no** per economia processal
 - Persones jurídiques privades **sí** per determinar el grau de culpabilitat (dol o negligència greu) s'ha de referir a la persona física o òrgan que ha format la voluntat de la persona jurídica.

5. SUBJECTES DELS PROCEDIMENTS DE RESPONSABILITAT COMPTABLE

- Consideracions sobre els perceptors de subvencions i altres ajuts procedents del sector públic
 - Article 49 de la LFTCu els inclou com a subjectes susceptibles de ser objecte d'un procés per responsabilitat comptable.
- Existència de diferents graus en l'atribució de responsabilitats comptables
 - Definició de Responsables directes / Responsables subsidiaris
 - Quadre característiques (79)

6. VIES PER A L'EXIGÈNCIA DE RESPONSABILITATS COMPTABLES

Responsabilitat comptable exigida en **via judicial**

Hi ha una jurisdicció comptable composta per:

- Consellers de Comptes
- Sala d'Apel·lació
- Sala de Contenciós Administratiu del Tribunal Suprem
 - Procediment de reintegrament per dèficit comptable
 - Judici de comptes

6. VIES PER A L'EXIGÈNCIA DE RESPONSABILITATS COMPTABLES

Responsabilitat comptable exigida en **via administrativa**

(Art. 41 LOTCu)

- Contrasentit perquè es judicialitza la responsabilitat comptable i es preveu paral·lelament els expedients administratius
- Dóna al TCu competències de caire revisor com el contenciós-adm.

6. VIES PER A L'EXIGÈNCIA DE RESPONSABILITATS COMPTABLES

Cas de l'administració de l'Estat

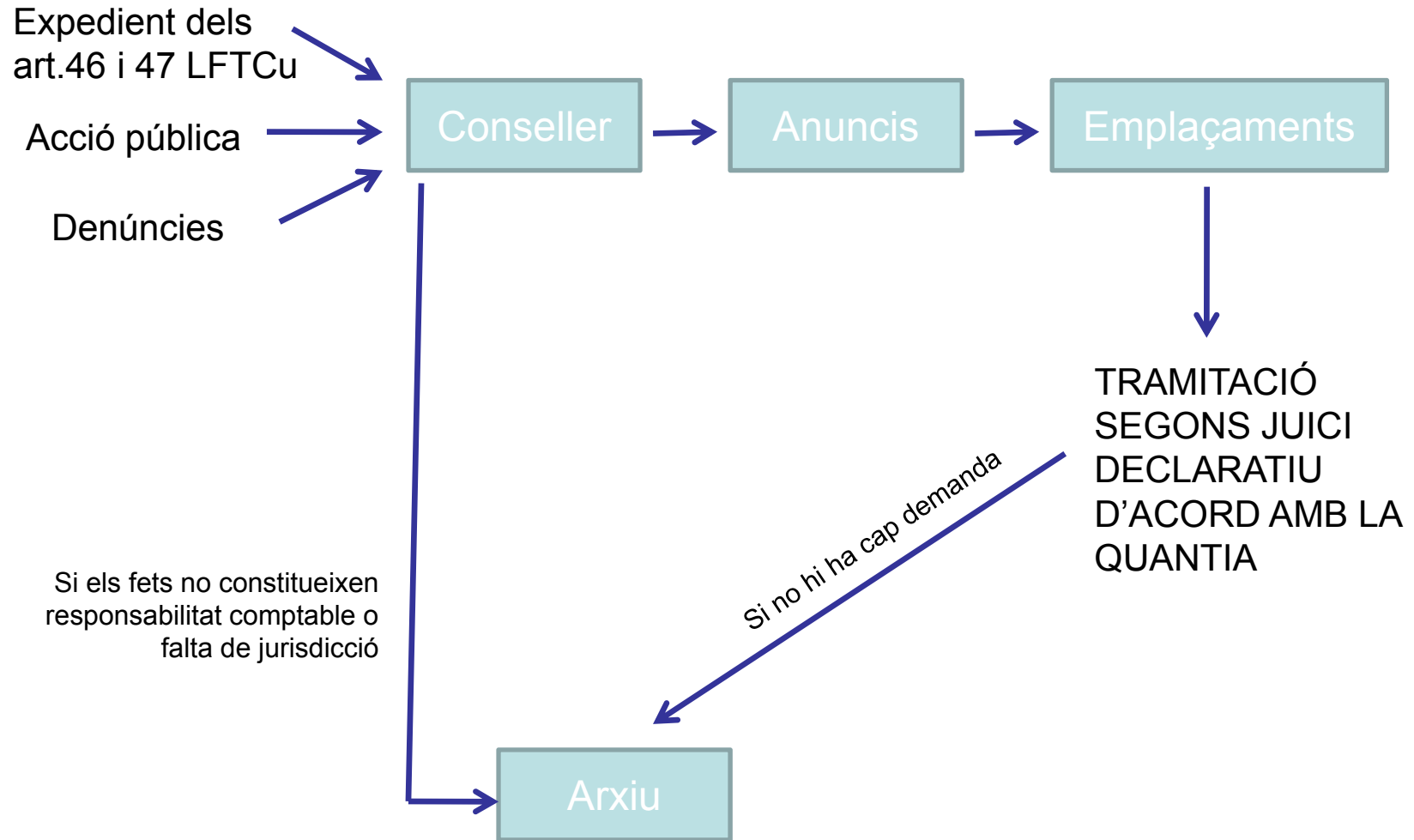
Cas de les comunitats autònomes

Cas de les corporacions locals

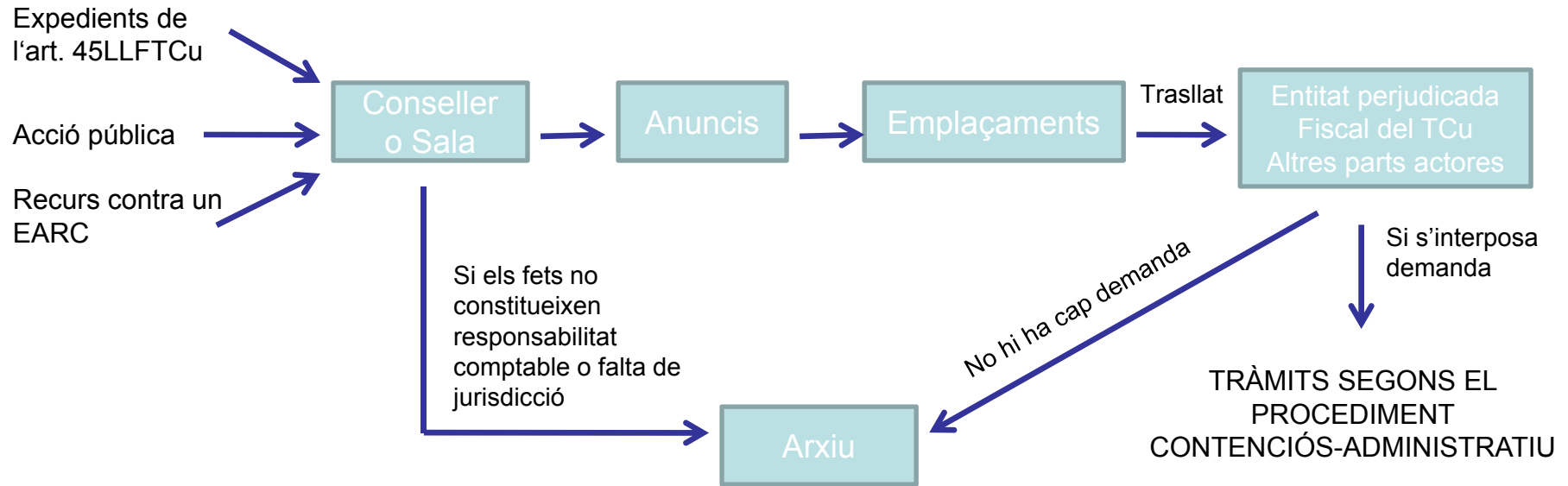
7. CONCLUSIONS

- Regulació de la responsabilitat comptable és massa complicada tenint present la seva finalitat, que és equiparable a la de la responsabilitat civil quan hi concorren certes circumstàncies molt concretes.
- Aquesta complicació la fa ineficaç

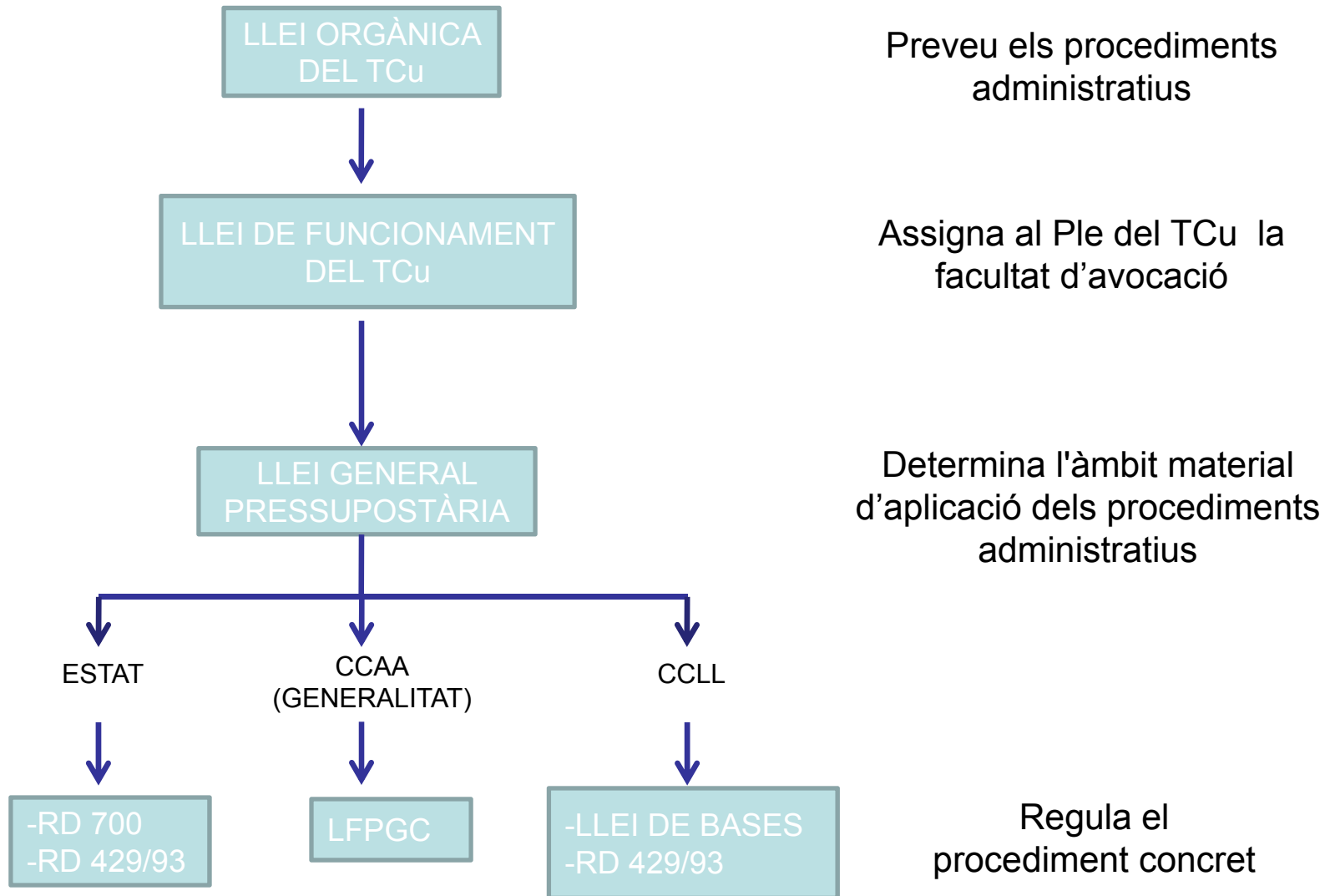
7. CONCLUSIONS



7. CONCLUSIONS



7. CONCLUSIONS



EL RÈGIM DISCIPLINARI DE LES POLÍCIES LOCALS A CATALUNYA

Luis Miguel Clemente Marín

Cap del Servei de Suport a la Policia de Catalunya
Subdirecció General de coordinació de la Policia de Catalunya
Generalitat de Catalunya

Sumari

I. QÜESTIONS GENERALS	1
II. LA VOCACIÓ APLICATIVA DE LA LLEI ORGÀNICA 4/2010 DEL RÈGIM DISCIPLINARI DEL COS NACIONAL DE POLICIA ALS COSSOS DE POLICIA LOCAL	2
1. Un nou règim disciplinari per les policies locals? La recerca de la motivació a la norma.....	2
2. La LO 4/2010: Vocació no culminada d'extensió del règim disciplinari als cossos de policia local.	4
III. LA NOVA INCIDÈNCIA DE LA LLEI 7/2007, DE 12 D'ABRIL EBEP EN L'ESQUEMA DE NORMES QUE DEFINEIXEN EL RÈGIM DISCIPLINARI APLICABLE A LES POLÍCIES LOCALS A CATALUNYA ARRAN LES MODIFICACIONS DE LA LOFSE OPERADES PER LA LO 4/2010	5
1. El règim disciplinari aplicable a Catalunya en la inaplicació de la LO 4/2010	5
2. L'aplicació del règim disciplinari previst a l'EBEP a les policies locals.	6
3. La significació de la derogació dels articles 27 i 28 de la LOFSE i la nova incidència de L'EBEP en el règim disciplinari	7
4. La confluència de la norma autonòmica i l'Estatut Bàsic de Empleat Públic en la regulació del règim disciplinari de les policies locals a Catalunya. Una postura raonable en aplicació preferent de la norma autonòmica vigent.	7
IV. CONCLUSIONS	9
V. APUNTS PRÀCTICS SOBRE EL RÈGIM DISCIPLINARI VIGENT A CATALUNYA	9
1. Principis d'aplicació a l'exercici de la Potestat sancionadora: La positivació dels principis a l'EBEP.....	9
1.1. <i>Principi de legalitat</i>	10
1.2. <i>Tipicitat</i>	10
1.3. <i>Principi de proporcionalitat</i>	11
1.4. <i>Principi de culpabilitat</i>	12
1.5. <i>Principi non bis in ídem</i>	12
1.6 <i>Principi de retroactivitat de les normes favorables i no retroactivitat de les desfavorables</i>	14
2. Prescripció	14
3. Procediment	15

I. QÜESTIONS GENERALS

El règim disciplinari com expressió normativa de la potestat disciplinària de les Administracions Públiques adquireix dins de les organitzacions policials un especial sentit o transcendència des de diferents punts de vista .

En primer lloc, la potestat disciplinària serveix a l'Administració per la tutela de la seva organització, de forma que aquesta pugui complir la seva funció de servei públic eficaç, imparcial i amb respecte a la legalitat. En paraules de PAREJO ALFONSO¹:

¹ L. PAREJO ALFONSO "No puede olvidarse que la organización es indisociable de la actuación alcanzándole, por tanto, el estatuto principal a que la Constitución sujeta a toda la Administración Pública para el cumplimiento de su fin institucional de servicio a los intereses generales"

“ és un poder intens o domèstic específic d'articulació (i per tant disciplina) dels medis, en concret els personals, l'actuació dels quals es precisament la de l'organització”.

En segon lloc, el poder disciplinari es fonamenta en la potestat correctiva interna, conseqüència necessària, en paraules de PARADA VÁZQUEZ, de la jerarquia i el comandament.

En darrer lloc, la potestat disciplinària de l'Administració ha trobat el seu fonament més elaborat en la teoria de la relació d'especial subjecció que uneix als funcionaris amb l'Administració.

La teoria de la relació d'especial subjecció implica una efectiva i durable inserció de la persona en l'organització administrativa o en el servei públic, desplegant a partir d'aquesta inserció uns efectes, que amb diverses intensitats² han servit fins i tot per modular els principis constitucionals³ d'aplicació a l'exercici de la potestat sancionadora general o la punitiva de l'Estat.

Doncs bé, si una major quota d'intensitat trobem - resultat de participar en els diferents fonaments en que troba descans la potestat disciplinària - és en l'àmbit funcional dels cossos i forces de seguretat i entre ells les policies locals.

Ningú és aliè a que, les especificitats organitzatives de les policies locals, les intenses relacions de jerarquia i comandament, la transcendència i visibilitat per la ciutadania del seu servei, la freqüència de prestació i diversitat d'aquest, l'especial sensibilitat pública, i - en última instància- la condició de garants de l'ordre públic fan que els funcionaris de policia al que se'ls exigeix sovint una conducta irreprotxable estiguin sotmesos a una de les relacions de especial subjecció de major intensitat.

El règim disciplinari dels funcionaris de les policies locals constitueix una matèria que per les seves connotacions i conseqüències adquireix una dimensió pràctica que a pocs operadors municipals de l'àmbit dels recursos humans i de les policies locals se'ls escapa.

Una nota complementària a aquesta introducció, passa necessàriament per destacar, que en l'actualitat a Catalunya existeixen 213 municipis amb cos de policia local creat, integrats tots ells per un total de 11.378 membres⁴, constituint així un nombre considerable de funcionaris, que fan en la pràctica porta a que l'exercici pràctic de la potestat disciplinària constitueix un veritable gresol d'experiències.

II. LA VOCACIÓ APLICATIVA DE LA LLEI ORGÀNICA 4/2010 DEL RÈGIM DISCIPLINARI DEL COS NACIONAL DE POLICIA ALS COSSOS DE POLICIA LOCAL .

1. Un nou règim disciplinari per les policies locals? La recerca de la motivació a la norma.

El Butlletí Oficial de l'Estat núm. 124, del dia 21 de maig de 2010, va publicar la Llei Orgànica 4/2010, de 20 de maig, pel qual es regula el règim disciplinari del cos Nacional de Policia (d'ara en endavant LO 4/2010).

Si una nota hem de destacar en aquest aspecte és que en aquell moment i en l'actualitat totes les comunitats autònomes durant el transcurs dels anys posteriors a l'entrada en vigor de la LOCFSE havien desenvolupat les seves lleis de policia local⁵, en les que sense excepció amb major o menor extensió i detall es preveu el règim disciplinari.

² M. LÓPEZ BENÍTEZ. Naturaleza y presupuestos de la sujeción especial, Civitas, 1994

³ STC 66/1984, STC 77/1983, STC 42/1987.

⁴ Font : IDESCAT 2009.

⁵ **Andalucía:** Llei 13-2001, d'11 de desembre de coordinació de policies locals.

Aragón: Decret 222/1991 de 17 de desembre de la Diputació General d'Aragó d'aprovació del reglament Marc d'organització de les policies locals d'Aragó.

Asturias: Llei del Principat d'Astúries 2/2007, de 23 de març, de Coordinació de las Policies Locals.

Balears; i Llei 6/2005 de 3 de juny de coordinació de les Policies locals de les illes Balears.

Canarias: Llei 6/1997 de 4 de juliol de coordinació de les Policies Locals de Canàries.

Cantabria: Llei de Cantàbria 5/2000 de 15 de desembre de coordinació de les Policies Locals

Castilla - La Mancha: Llei 8/2002 de 23 de maig de coordinació de les Policies Locals

Castilla y León: Llei 9/2003 de 8 d'abril de coordinació de les policies locals de Castella Lleó

Catalunya: Llei 16/1991 de 10 de juliol.

Comunitat Valenciana: Llei 6/1999 de 19 d'abril.

Extremadura: Llei 1/1990, de 26 d'abril de coordinació de les policies locals d'Extremadura (modificada per Llei 4/2002)

Galícia: Llei 4/2007 de 20 d'abril.

La Rioja: Llei 5/2010 de 14 de maig de coordinació de les policies locals.

Si fem un estudi del tràmit parlamentari que es va donar al text un cop aprovat el projecte de Llei al Consell de Ministres, podem afirmar que la Llei Orgànica va tenir una fulgurant substanciació al Congrés i al Senat que en pocs aspectes alteraven el text del projecte presentat pel Govern, a excepció -en allò substancial- de la incorporació d'alguna nova tipificació de faltes⁶.

Ni de la lectura de l'exposició de motius de la Llei aprovada – coincident amb el projecte aprovat al Consell de Ministres- ni del diari de sessions del congrés en què la presentació plenària del text va anar càrrec del Ministre Sr. Rubalcaba, s'aconsegueix determinar la motivació íntima que va conduir la voluntat de fer extensiu el règim disciplinari del Cos Nacional de Policia a les policies locals.

D'una banda l'exposició de motius de la LO 4/2010 despatxa l'importantíssim efecte vocacional de la Llei aprovada amb els següents termes :

“Així mateix es faculta el Govern per a un desplegament reglamentari de la matèria, es declara d'aplicació supletòria la normativa sobre procediment administratiu, es disposa la seva entrada en vigor i la seva aplicació als cossos de policia local en els termes de la Llei Orgànica 2/1986, de 13 de març.”

Per la seva banda, en un avenç de certa incongruència amb les especificitats dels cossos de policia local respecte del Cos Nacional de Policia, el Ministre d'interior en la sessió d'aprovació del text va cloure el seu discurs manifestant

“Por último me gustaría señalar que con la aprobación de este proyecto de ley, que como espero se llevará a cabo en esta Cámara después del paso de la ley por el Senado, y la aprobación que ya tuvo lugar del régimen disciplinario de la Guardia Civil, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado quedan dotadas de un régimen disciplinario -cada uno de los cuerpos con sus respectivas peculiaridades- que les permite afrontar con rigor y con seguridad jurídica los retos que plantea el futuro y el logro de su mayor objetivo, que no es otro que garantizar la seguridad de los ciudadanos y, por tanto, el libre ejercicio de sus derechos y de sus libertades” 7,.

El silenci del legislador i del govern que va presentar el text sobre la motivació, és encara més significatiu si tal com s'ha exposat, totes les CCAA en el desplegament de les competències estatutàries disposaven inclús amb caràcter històric d'un règim disciplinari acord al seu sistema de seguretat i coherent amb les característiques de les organitzacions de policia local configurades per la norma autonòmica.

En aquest marc de manca d'exteriorització de quins motius varen conduir a l'extensió del règim disciplinari previst pel Cos Nacional de Policia, la LO 4/2010 aprovada, en la seva disposició final sisena estableix que⁸:

“la presente Ley Orgánica se aplicará a los Cuerpos de Policía Local de acuerdo con lo previsto en la legislación orgánica reguladora de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad”

El marc normatiu que conforma la LO 4/2010 es completa d'una banda conferint el rang de caràcter orgànic a aquesta disposició final sisena, i d'altra banda derogant expressament els articles 27 i 28 de la Llei Orgànica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat; els quals regulaven aspectes substantius del règim disciplinari dels funcionaris de les policies locals com era la tipificació de les faltes, la prescripció i el règim de cancel·lació dels antecedents.

Madrid: Llei 4/1992 de 8 de juliol de coordinació de les policies locals

Melilla: Reglament 2 d'octubre de 2009 de la Policia local.

Murcia: Llei 4/1998 de 22 de juliol

Navarra: Llei Foral 8/2007, de 23 de març.

País Vasco: Llei 4/1992 de 17 de Juliol de Policia del País Basc.

⁶ El text del projecte a aprovació va fer entrada al congrés per la seva tramitació el dia 2 d'octubre de 2009, tenint en compte que fins el 21 de desembre de 2009 successivament es varen prorrogar els terminis de presentació d'esmenes al projecte, la LO 4/2010 finalment aprovada en Ple el 20 de maig de 2010 va ser objecte de treball i debat en menys de 6 mesos el que per una norma orgànica es certament extraordinari.

⁷ A les compareixences a Comissió d'interior del Congrés es va posar de manifest pels representants de les policies locals que el text no recollia ni tractava les peculiaritats ni la naturalesa pròpia dels membres que integren les policies locals

⁸ S'ha de fer especial menció que sobre aquesta disposició - que finalment va ser aprovada amb el mateix text que constava al projecte de llei presentat- es va formular únicament una esmena per part del Grup Parlamentari: Esquerra Republicana-Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds que va proposar que la disposició es redactés de la següent manera:

“Disposición final sexta. Aplicación a los Cuerpos de Policía Local.

En desarrollo de las competencias atribuidas por la Constitución a las Comunidades Autónomas, a través de sus Estatutos de Autonomía, compete a estas Administraciones la Coordinación de las Policías Locales, sin perjuicio de su dependencia de las autoridades municipales. Consecuentemente, el Régimen Disciplinario aplicable a los Cuerpos de Policía Local será el que se determine por la Comunidad Autónoma. Hasta tanto se regule por las Comunidades Autónomas, la presente Ley Orgánica será de aplicación supletoria a los Cuerpos de Policía Local, de acuerdo con lo previsto en la legislación orgánica reguladora de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.”

Arribats a aquest extrem si amb una nota hem de qualificar el tractament que la LO 4/2010 fa de la seva aplicabilitat als cossos de policia local és -com a mínim- la de desafortunada perquè -avançant la nostra interpretació de l'aplicació de la norma - si fent un estudi sistemàtic de la norma podem concloure que la redacció de la disposició final sisena en relació a la disposició derogatòria primera de la LO 4/2010, han comportat un literal buidatge de l'aplicació d'aquesta Llei a les Polícies Locals convertint-la en una vocació frustrada.

2. La LO 4/2010: Vocació no culminada d'extensió del règim disciplinari als cossos de policia local.

El legislador estatal - en l'ús de les facultats atribuïdes per la Constitució que en el seus articles 149,1,29 li confereixen la competència exclusiva per regular l'estatut dels cossos i forces de seguretat - a l'hora de determinar fer extensiu el règim disciplinari del CNP als cossos de policia local, podia haver utilitzat diverses formules.

Valorant diverses hipòtesis, el legislador estatal podia haver establert una disposició que fixés quins articles d'aquesta LO són d'aplicació als cossos de policia local, podia - en un desitjable exercici d'adequació del règim estatutari dels cossos de policia local a la seva naturalesa i funcions⁹ - haver establert un règim específic d'aplicació directa ponderat i adequat a les organitzacions policials locals, inclús podia haver derogat els articles 27 i 28 de la Llei Orgànica 2/86 als efectes dels membres del Cos Nacional de Policia deixant-los vigents per les polícies locals, sota la tranquil·la certesa que totes les comunitats autònomes avui en dia disposen de normes reguladores del règim disciplinari aplicable als cossos de policia local, i que no ens consta que existís una demanda de les CCAA dirigida a revisar el règim de la LOCFSE en aquest aspecte concret.

Procedint a una lectura sota el prisma de l'àmbit local de la LO, l'anàlisi no permet pensar que entre l'objectiu dels treballs preparatoris del projecte de Llei pel govern estava el de revisar el règim disciplinari dels cossos de policia local. Si aquest hagués estat un dels objectius, de ben segur s'hauria conferit un règim disciplinari a les polícies locals, que sols amb una mínima part de la profusió i detall empleats per regular l'especificitat de l'organització del membres del CNP hagués resultat satisfactori.

La LO 4/2010 no desplega ni una sola línia de sensibilitat en relació als cossos de policia local.

Una lleugera revisió del text aprovat permet apreciar que: l'article 2 omet a les polícies locals de l'àmbit d'aplicació, preveu sancions per les infraccions tipificades d'evident inaplicació pels Ajuntaments, i a sensu contrari omet la previsió de sancions ajustades a món local, no determina -en resposta al principi d'especialitat de la norma- a quins òrgan propis de l'organització municipal se'ls atribueix la competència sancionadora, en definitiva cap aspecte de la LO s'aproxima a les especialitats que el tractament del règim disciplinari exigeix a l'àmbit de les Administracions Locals

D'aquesta forma, enllaçant amb abans exposada absència de motivació, tot apunta que es va elaborar un règim per i per a el CNP, i que de forma fortuïta quan durant l'execució dels treballs tècnics del projecte de llei van adonar-se que derogar els articles 27 i 28 que integraven el règim "natural" del CNP de la LO 2/86 també afectava a les polícies locals, precipitadament van enganxar un "vagó cua" conduent a que la Llei fos també d'aplicació a les polícies locals.

La voluntat del legislador de la LO, destinat a fer extensiu el règim disciplinari del CNP a les polícies locals, apareix en la disposició final sisena quan expressa :

"La present Llei Orgànica s'aplica als cossos de Policia Local d'acord amb el que preveu la legislació orgànica reguladora de les forces i cossos de seguretat"

La primera conclusió que podem extreure de la lectura de la disposició final sisena de la LO 4/2010, passa per significar, que l'aplicació del règim disciplinari fixat pel cos nacional de policia no és automàtica, sinó que literalment s'ha de fer :

"d'acord amb el que preveu la legislació orgànica reguladora de les forces i cossos de seguretat".

⁹ Al 2010 els cossos de policia local a Espanya sumaven mes de **63.000** membres en actiu integrats en les plantilles de uns 4.000 municipis dels 8.108 existents. Aquest nombre representa aproximadament un 40 % dels efectius que integren els cossos i forces de seguretat a l'Estat. Els sindicats policials i les associacions que integren els quadres de comandaments de les Polícies Locals entenen que aquest número i la seva naturalesa justifiquen la consideració com cos que exigeix una diferenciació reguladora..

Aquesta remissió ens obliga a acudir per conèixer la substància d'acord amb la que es preveu aplicar la LO 4/2010 a la única norma “*orgànica reguladora de les forces i cossos de seguretat*” per substanciar els termes de l'aplicació.

Doncs bé si apliquem la literalitat del que la “ara” vigent Llei Orgànica 2/86 de cossos i forces de seguretat estableix, ens trobarem davant d'un bucle que ha buidat de contingut la vocació extensiva de la LO 4/2010 sobre els cossos de Policia Local deixant-la sense cap valor pràctic d'aplicació sobre els seus membres .

Com s'ha dit, el legislador de la LO 4/2010 podia haver optat per donar un redacció harmònica i coherent al text en relació a què aspecte de la norma s'aplicava als cossos de policia local i amb quins límits. Ara bé, tan bon punt per definir el que és aplicable es remet a un bloc normatiu el contingut del qual resulta expressament derogat per la Disposició Derogatòria Única¹⁰, a la pràctica aquesta remissió significa que s'ha buidat la guia del contingut del règim disciplinari que suposadament havia de ser aplicable a les policies locals. En altres paraules, no trobem cap element vigent a la normativa “orgànica de cossos i forces de seguretat” que permeti definir, més enllà d'interpretacions generoses, quin precepte de la Llei 4/2010 s'aplica o que part del règim resulta aplicable¹¹.

Derogat el règim disciplinari regulat a la Secció 4a del Capítol IV del Títol II de la LO 2/86 per la disposició derogatòria única 1 de la LO 4/2010 i buidada així aquesta norma de la vocacional aplicació, el règim aplicable doncs a les policies locals és el resultat de la integració de les normes i principis que d'acord amb l'article 52.1 de LO 2/1986, a les policies locals se'ls aplica, que són:

“els principis generals dels capítols II i III del Títol I amb l'adequació que exigeixi la dependència de la Administració corresponent, les disposicions dictades per les Comunitats Autònomes i els Reglaments específics per cada cos, i les normes dictades pels ajuntaments corresponents”.

No és objecte d'aquest treball, opinar sobre l'oportunitat o la bondat de veure reforçat el règim disciplinari de les policies locals amb la incorporació de les noves i alhora més garants tipificacions de la LO 4/2010, sí però, analitzar si la normativa dictada és extensiva a les policies locals de Catalunya, i la resposta a aquesta pregunta es salda amb una resposta negativa, la previsió continguda a la DF sisena no ha estat seguida d'una integració harmònica i coherent amb el sistema ha provocat que no existeixi una concreció i una definició certa de quins aspectes del règim del CNP previstos resulten o no aplicables als cossos de policia local.

III. LA NOVA INCIDÈNCIA DE LA LLEI 7/2007, DE 12 D'ABRIL EBEP EN L'ESQUEMA DE NORMES QUE DEFINEIXEN EL RÈGIM DISCIPLINARI APLICABLE A LES POLICIES LOCALS A CATALUNYA ARRAN LES MODIFICACIONS DE LA LOFCSE OPERADES PER LA LO 4/2010 .

1. El règim disciplinari aplicable a Catalunya en la inaplicació de la LO 4/2010 .

D'acord amb aquest esquema, a fi de determinar quina es la disposició autonòmica que resulta la norma aplicable, hem de recordar que la Generalitat, en l'ús de les competències exclusives en matèria de règim local, i de coordinació de l'actuació de les policies locals atribuïdes per l'Estatut de Catalunya, va aprovar la Llei 16/91 de 10 de juliol de policies locals, i que sense perjudici del que es dirà en relació a l'Estatut Bàsic de l' Empleat aprovat per Llei 7/2007, de 12 d'abril, constitueix la norma de referència per determinar el règim disciplinari aplicable als membres de les policies locals a Catalunya.

La identificació del valor de la Llei 16/91 de les policies locals com a norma autonòmica dictada amb l'objectiu d'establir un règim homogeni que les integri en un mateix sistema de seguretat publica i en permeti la coordinació - sense perjudici del pas del temps que ha transcorregut des de la seva aprovació -, passa

¹⁰ Els articles 27 i 28 que integraven la secció 4 del títol II *Régimen Disciplinario*

¹¹ En aquest aspecte, hi ha determinades opinions que tant bon punt la LO 4/2010 en el seu rang orgànic forma part del bloc de les normes reguladores dels cossos i forces de seguretat consideren que s'ha d'estar al règim que comporta implícit., No podem compartir aquest opinió, ni que serveixi entendre que la LO 4/2010 en tant que norma orgànica que forma part del bloc de normativa de les forces i cossos de seguretat substitueixi la remissió al bloc de la *legislació orgànica reguladora de les forces i cossos de seguretat* ; perquè d'una banda també forma part del bloc de les normes orgàniques la Ley Orgànica 12/2007, de 22 de octubre, del règimen disciplinari de la Guardia Civil i no per aquest motiu ens anem al seu règim per valorar el que aplicar a les policies locals, en segon lloc perquè la remissió ho es a la legislació reguladora de tots els cossos, no l'especial de cadascun d'ells, i en tercer lloc perquè en la practica entendre que la LO fa una autoremissió a sí mateixa no canvia els problemes de coherència que continuaria tenint.

avui en dia per significar l'especial valor que a la normativa autonòmica confereix dins de l'esquema constitucional el vigent Estatut d'Autonomia referendat el 18 de juny de 2006.

L'Estatut ha establert en l'article 136 la competència exclusiva de la Generalitat sobre el règim estatutari del personal al servei de les administracions catalanes i l'organització de la funció pública, a excepció del desenvolupament dels principis ordenadors de l'ocupació pública, l'adquisició i pèrdua de la condició de funcionari, las situacions administratives i els drets, deures i incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques.

D'altra banda, l'Estatut als articles 164.1 i 164.2, ha establert que correspon a la Generalitat en matèria de seguretat pública, d'acord amb allò disposat a la legislació estatal, la planificació i regulació del sistema de seguretat pública de Catalunya i l'ordenació de les policies locals, així com la coordinació de l'actuació de les policies locals.

Aquests articles, que no varen ser objecte de cap debat sobre la seva constitucionalitat, reforcen les competències de la Generalitat en matèria de determinació del règim disciplinari dels membres de les policies locals, tant bon punt a les competències que ja figuraven a l'Estatut de 1979 sobre la coordinació de l'actuació de les policies locals, ara s'incorpora un títol de major intensitat com és el de "l'ordenació" d'aquests cossos de seguretat, sense perjudici que d'aquesta ordenació es farà d'acord amb la legislació estatal.

2. L'aplicació del règim disciplinari previst a l'EBEP a les policies locals.

Amb l'entrada en vigor de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, va resultar necessari el ràpid desenvolupament d'un exercici d'integració i interpretació sobre l'abast i afectació de les seves previsions sobre la funció pública en general i en concret els diferents aspectes que en el nostre àmbit implicava per les policies locals.

Les conclusions extretes en aquells moments - ja transcorreguts quasi tres anys-, continuen essent vàlides en aquest moment.

a) L'EBEP estableix dins del seu àmbit subjectiu l'aplicació de la norma a les policies locals. L'article 3.2 indica expressament que :

"Els cossos de policia local es regeixen per aquest Estatut i per la legislació de les comunitats autònomes, excepte en el que estableix per a ells la Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat¹²."

D'acord amb aquesta previsió, a les Polícies locals se'ls aplica directament l'EBEP (a més de la legislació autonòmica i amb la preeminència de la LOCFSE), a diferència de la resta del personal de les forces i cossos de seguretat pels que l'EBEP serà sols d'aplicació quan així es disposi en la seva legislació específica, sense perjudici de l'aplicació supletòria que estableix l'article 2.5 EBEP.

b) En relació a l'àmbit disciplinari que es regula en el Capítol VII (articles 93 a 98), l'EBEP desplega la seva immediata aplicació des de la seva entrada en vigor, doncs – a diferència d'altres àmbits- la Disposició final 4^a no va condicionar l'entrada en vigor d'aquests al desenvolupament per cap altra norma.

c) L'EBEP d'acord amb la seva Disposició Final 1^a és una norma de caràcter bàsic que abasta a la regulació que en aquest Estatut es fa del règim disciplinari, i que concorda amb la vocació expressada a la seva exposició de motius, en la que al temps que relaciona el contingut de las normes que recull, ressalta el seu caràcter bàsic precisant " *En quant al règim disciplinari, L'estatut, de conformitat amb el seu caràcter bàsic*"

d) L'EBEP estableix a la seva Disposició Derogatòria única una clàusula d'efectes immediats que determina la derogació de caràcter general de tota norma d'igual o inferior rang que contradiguin o s'oposin al que disposa l'Estatut

¹² Aspecte que es veu reforçat per la condició de personal funcionari de les entitats locals dels membres de les policies locals als que s'aplicarà aquest estatut i la legislació de les comunitats autònomes, amb respecte a l'autonomia local.

3. La significació de la derogació dels articles 27 i 28 de la LOCFSE i la nova incidència de L'EBEP en el règim disciplinari .

Fins la derogació del règim disciplinari establert a la LOCFSE, d'acord amb les consideracions abans fetes, els Cossos de Policia Local es regien per la legislació de les comunitats autònomes i l'EBEP a excepció del que disposava la LOCFSE.

La preeminència de les disposicions de la LOFCSE eren clares.

La jurisprudència del Tribunal Suprem en aquest sentit era contundent:

l'especialitat de la norma (STS de 21 d'abril de 1997), o la primacia de la LOFCSE en les matèries substantives - faltes, sancions, prescripció i cancel·lació d'anotacions- regulades respecte els funcionaris policies locals de les administracions locals determinava la seva aplicació sobre els tractaments diferents que fan amb caràcter general la normativa estatal en matèria de funció pública, el TRRL13 o la respectiva normativa autonòmica, sigui aquesta la genèrica de la funció pública, bé sigui la singular de la funció pública Local.

D'altra banda, en reforç d'aquesta tesi operava que la pròpia normativa bàsica local, establida ja a l'any 1985 mitjançant la seva DF 3^a de la Llei 7/1985 de bases de Règim Local que el personal de les policies municipals gaudirien d'un estatut específic, aprovat reglamentàriament, tenint en compte la Llei de cossos i forces de seguretat de l'Estat.

Amb la derogació de les matèries substantives del règim disciplinari que ha operat la LO 4/2010 en la seva disposició derogatòria única, podem concloure - amb les consideracions que ara es faran-, que L'EBEP adquireix a la pràctica una significació especial resultant de que el règim disciplinari que en aquest s'estableix¹⁴ és ara d'aplicació a les policies locals en un plànol d'igualtat que la normativa autonòmica a la que el propi EBEP en el seu article 3.2. habilita en la seva aplicació als cossos de policia local.

En aquest esquema, que resulta teòricament satisfactori, la problemàtica ve donada per la necessitat de clarificar davant la possibilitat que es produeixin conflicte de normes davant una mateixa qüestió, quina norma preval sobre l'altra?.

4. La confluència de la norma autonòmica i l'Estatut Bàsic de Empleat Públic en la regulació del règim disciplinari de les policies locals a Catalunya. Una postura raonable en aplicació preferent de la norma autonòmica vigent.

A Catalunya la legislació autonòmica que afecta a les policies locals en relació al seu règim disciplinari, ve presidida per la Llei 16/91 de 10 d'abril de les policies locals¹⁵.

Donant per reproduïts els criteris que determinen la preeminència de les disposicions de la Llei 16/91 - en tant que norma específica pels funcionaris dels cossos de policia local - respecte de la normativa autonòmica de funció pública general, la qüestió passa per definir en la convivència de la Llei 16/91 i l'EBEP quina norma s'aplica en els diferents aspectes del règim disciplinari .

A la pràctica, si féssim una valoració del contingut que el Títol VII de l'EBEP tracta en relació al règim disciplinari, podríem afirmar que malgrat estableix una regulació mínima, amb la que coincideix la normativa autonòmica presidida per la Llei 16/91, ambdues normes presenten alguns aspectes substantius que entren en col·lisió, i que ni una primera tasca d'harmonització aconseguix integrar-los¹⁶.

Són aquests aspectes els que generen a l'operador jurídic la necessitat de determinar amb la precisió més encertada o més raonable quina norma o aspecte d'aquesta aplicar, doncs és de tots conegut que qualsevol esclatxa en l'aplicació d'aquesta matèria serà fonament d'un contenciós.

¹³ RD Legislatiu 781/1986 pel que s'aprova el Text refós de les disposicions legals vigents en matèria local.

¹⁴ Desplaçat en la seva aplicació forense per la major amplitud i especialitat del règim disciplinari de la LOCFSE-

¹⁵ D'acord amb l'article 2.2. c Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel que s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública en tant que personal al servei de les corporacions locals dels membres de les policies locals s'aplica el DLeg en els termes que disposi la legislació sobre funció pública local.

¹⁶ A l'àmbit de la qualificació com a greu i molt greu de les faltes afecta a les conductes tipificades com la desobediència als i l'incompliment de les ordres rebudes, o l'incompliment del deure de reserva.

A l'àmbit de la prescripció de les faltes i les sancions, afecta al moment de l'inici del còmput del termini de temps per la prescripció de la sanció (Des de la fermesa de la sanció a l'EBEP), enfront de des de la notificació de la sanció a la 16/91), i al temps de prescripció de les infraccions lleus (6 mesos de l'EBEP enfront 1 mes de la Llei 16/91).

A l'àmbit de les sancions imposables existeix una diferent ventall de conseqüències jurídiques associades a la comissió de les faltes greus en l'EBEP molt més extens que a la Llei 16/91 .

Des d'una visió abstracta es plantegen dues postures raonables, la defensa de les quals i l'acolliment d'una d'elles tindrà evidentment efectes pràctics.

La primera postura passa per entendre que, davant la possibilitat d'aplicació a un mateix supòsit de les dues normes en sentit contradictòries, operarà la lletra de la Llei 16/91 amb preferència sobre l'EBEP

Tal com varem apuntar, si bé és cert que l'article 93 de l'EBEP, estableix que els funcionaris públics restaran subjectes al règim disciplinari establert al seu Títol VII i les normes que les lleis de funció pública dictin en desplegament de l'Estatut, aquest precepte s'ha de posar en íntima relació amb l'article 3.2, que amb el valor d'emmarcar l'àmbit d'aplicació propi, determina pels cossos de policia local la prioritat d'aplicació de la LOCFSE tant bon punt assenyala que serà d'aplicació aquest Estatut i la legislació autonòmica " *excepte en allò establert per la LOFCSE per els cossos de Policia Local*".

Disposat per l'EBEP que la norma de prelación que el limita i emmarca el seu abast sobre les policies locals és la LOCFSE, no podem oblidar que el vigent article 52.1 17 d'aquesta Llei - que compte amb un valor de precepte orgànic¹⁸ - estableix que el règim estatutari dels cossos de policia local es regeix, "... *per la legislació dictada al respecte per les comunitats autònomes*"; *element* que permet clarament identificar un superior apoderament de la legislació autonòmica en la matèria, que tenint en compte a més el seu caràcter especial determina la seva prioritària aplicació sobre les normes de l'EBEP.

Aquesta postura inicialment exposada, es veu reforçada des del punt de vista de la voluntat literal que la lletra de l'article 3.2 de l'EBEP expressa. Si aquest article no ha establert cap prelación de fonts aplicable a les policies locals davant la inexistència de norma de la LOFCSE, la legislació autonòmica especial es situa en un mateix plànol d'igualtat que l'EBEP que d'aquesta forma no pretén la seva preeminent aplicació.

La segona postura és la contrària, i passa per entendre que davant la possibilitat d'aplicació a un mateix supòsit de les dues normes amb un resultat contradictori, operarà l'EBEP amb preferència sobre la Llei 16/91.

La defensa d'aquesta tesi passa per recordar que en el nostre sistema jeràrquic de prelación de fonts l'EBEP pel seu caràcter de norma bàsica dictada a l'empara de l'article 149.1.18 de la Constitució -que inclou també al règim disciplinari dels funcionaris- ha d'esser d'aplicació preferent sobre la normativa amb rang de Llei no orgànica com és la Llei 16/91.

La tesis en aquest aspecte ha estat objecte d'anàlisi pels Tribunals tant de l'ordre constitucional com de l'ordre contenciós.

La doctrina del Tribunal Constitucional a la ST. de 15-11-2010, nº 88/2010 permet qualificar i integrar en la tipologia d'inconstitucionalitat mediata o indirecta el supòsit d'aquelles normes autonòmiques que vulnereu la normativa bàsica. Com expressa la Sentència

"La eventual vulneración de la normativa básica determinará que nos encontremos ante un supuesto de lo que hemos denominado (STC 166/2002, de 18 de septiembre, FJ 3) una inconstitucionalidad de carácter mediato o indirecto, puesto que la normativa autonómica será contraria al orden de distribución de competencias por infringir la normativa estatal básica, lo que exigirá, además de apreciar que la contradicción entre ambas normas, estatal y autonómica, es efectiva e insalvable por vía interpretativa, comprobar que la norma estatal que se propone como canon de constitucionalidad tiene ese proclamado carácter básico atendiendo a las competencias que corresponden al Estado, puesto que la disposición autonómica únicamente vulnerará el orden constitucional de distribución de competencias cuando el propio precepto estatal es respetuoso con dicho orden".

El TSJ de Catalunya a la St. de 29 de maig de 2006 en relació a la sanció de separació imposada d'un funcionari que anul·la, resol amb contundència que

"la normativa bàsica és imperativa per totes les Administracions amb l'efecte de que la seva entrada en vigor deroga les normes tant estatals com autonòmiques que contravenen allò que aquella estableixi".

Arribats a aquest punt, s'ha de dir que ambdues postures són raonables, i encara poden ser objecte d'una nova reflexió si analitzem la qüestió a la llum del que estableix l'article 173 de Text Refós Règim Local, que quan estableix -amb caràcter de precepte bàsic¹⁹- que la Policia Local exercirà les seves funcions d'acord

¹⁷ Article 52.1 "el règim estatutari dels cossos de policia local es regirà pels principis generals dels capítols II i III del títol I i per la secció 4ª del capítol IV del títol II de la pròpia llei, per la legislació dictada al respecte per les comunitats autònomes i els reglaments específics per a cada cos i la resta de normes dictades pels corresponents ajuntaments".

¹⁸ Disposició Final cinquena de la LOCFSE.

¹⁹ Disposició final 7ª.

amb el previst al Títol V de la LOCFSE, ens remet novament - entre d'altres preceptes d'aquest títol- al seu article 52.1, que com ja sabem estableix una especial habilitació de la norma autonòmica per regular el règim estatutari de la policia local.

IV. CONCLUSIONS

1.- Un cop exposades les raons que fonamenten aquest treball, podem afirmar que el marc normatiu del règim disciplinari de les policies locals aplicable a Catalunya està constituït per la concurrència de les disposicions de L'EBEP en equiparació a les de la Llei 16/91, i presidides per la LOFCSE (tenint en compte que aquesta norma en l'actualitat ha quedat buida de contingut en relació a la disciplina de les policies locals).

2.- En relació a aquells supòsits del règim disciplinari que rebin un tractament jurídic diferent a l'EBEP i a la Llei 16/91, s'ha de procedir en primer lloc, a desenvolupar una tasca d'interpretació a fi d'intentar una aplicació harmònica, serà davant la impossibilitat d'integració que entenem que operarà de forma prioritària la llei 16/91, sense perjudici que l'operador jurídic de l'Administració a qui correspongui aplicar les normes i seguir els procediments, a la vista de les diferències irreconciliables entre L'EBEP i La Llei 16/91, tingui les cauteles necessàries per tal que en la pràctica s'adeqüi en allò possible a ambdues normes, fins que de ben segur els Tribunals es pronunciïn sobre la prevalença de les normes

Aquesta afirmació, no sols ve motivada des del de punt de vista que la Llei 16/91 és norma especial respecte l'EBEP - que no es situa en un plànol de preeminència -, sinó perquè a més a més, d'una banda, la Llei 16/91 des del punt de vista formal està íntimament vinculada a la LOFCSE vigent, que recordem, habilita dins del seu esquema de prelación de fonts en primer lloc les normes autonòmiques, i d'altra banda des de l'aspecte material perquè és una norma el contingut de la qual se institueix en línia de coherència i continuïtat amb el règim per aquella fixat i en un esquema de desenvolupament dins del nou àmbit competencial estatutari de la Generalitat.

V. APUNTS PRÀCTICS SOBRE EL RÈGIM DISCIPLINARI VIGENT A CATALUNYA

1. Principis d'aplicació a l'exercici de la Potestat sancionadora: La positivació dels principis a l'EBEP.

Ni la derogada LOCFSE, ni la Llei 16/91, incloïen en la regulació del règim disciplinari de les Polícies Locals cap referència als principis aplicables en l'exercici de la potestat sancionadora.

Si tenim en compte que a més a més la Llei 30/92 de 26 de novembre RJ-PAC, feia exclusió en la seva disposició addicional vuitena de l'aplicació dels principis establerts al seu Títol IX a la potestat disciplinària, el panorama malgrat el caràcter de font indirecta de la jurisprudència de inspirar l'exercici de la potestat disciplinària, implicava una franca relaxació dels principis constitucionals dels principis establerts als articles 24 i 25 de la Constitució.

L'EBEP esmena aquesta situació i -amb certs matisos- incorpora en el seu article 94.2 i 94.3 els principis d'acord amb els que s'exerceix la potestat disciplinària, que a partir de la seva vigència han d'inspirar - davant del silenci de la Llei 16/91-, l'aplicació del règim disciplinari, i el que ha d'originar no pocs problemes pràctics.

Aquests principis són

- a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions a través de la predeterminació normativa o, en el cas del personal laboral, dels convenis col·lectius.
- b) Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables
- c) Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a l'aplicació.
- d) Principi de culpabilitat
- e) Principi de presumpció d'innocència, i
- f) Principi ne bis in ídem

1.1. Principi de legalitat

El principi de legalitat, que l'EBEP consagra, dona per tancada -la criticada- no extensió a l'àmbit de la potestat disciplinària del principi de legalitat que la Llei 30/92 RJA-PAC va recollir al seu article 127.3, i exigeix que tant les infraccions com les sancions estiguin establertes en una llei, vetant en una interpretació literal l'entrada dels reglaments.

Aquest principi, en el camp disciplinari comporta una modulació admesa amb diferents intensitats per la jurisprudència constitucional, segons la qual, l'abast de la reserva de llei no pot ser tan estricte en relació a les infraccions i sancions administratives com en relació a la regulació de les infraccions i sancions penals.

En conseqüència, la jurisprudència – no exempta de daltabaixos- determina que el principi de reserva de llei no exclou la remissió a normes reglamentàries, ni que per via de reglament es desenvolupin i especifiquin les infraccions i sancions prèviament identificades²⁰, sempre i quan la llei determini els elements essencials de la conducta antijurídica, la naturalesa i límits de les sancions a imposar²¹.

L'EBEP satisfà aquesta doctrina en tot el seu espectre d'intensitat, d'una banda estableix al seu article 95.2.p) i 95.3 un apoderament del legislador estatal i autonòmic per tipificar dels infraccions molt greus i greus - fixant per aquestes les circumstàncies a tenir en compte-, d'altra banda a l'article 95.4 apodera al legislador en matèria de funció pública perquè determini el règim aplicable a les faltes lleus que es significa com un apoderament perquè per via de remissió al reglament es tipifiquin, i finalment acull una previsió en relació a la pròpia formulació del principi de legalitat, que sembla apuntar - d'acord amb el sentit de la doctrina de la "cobertura legal" del TS- a la satisfacció en matèria disciplinària d'aquest principi amb la predeterminació normativa de les infraccions i sancions no necessàriament per via de llei formal.

Si una nota s'ha de destacar en aquest esquema, es el de les possibilitats i l'oportunitat de revisió que estan obertes en concret respecte del text vigent de la Llei 16/91 de 16 d'abril de les Polícies Locals.

Es innegable que el pas del temps, l'evolució i creixent complexitat de les organitzacions de policia local, i l'evolució normativa amb la incorporació dels principis del dret administratiu sancionador a la potestat disciplinària, aconsellen emprendre una tasca de revisió de la Llei, contribuint sense dubte a clarificar el règim disciplinari i la seguretat jurídica en un àmbit d'especial sensibilitat com es el dels cossos de policia local.

1.2. Tipicitat

El principi de tipicitat opera en dos àmbits, d'una banda exigeix al legislador la conformació de preceptes jurídics que permetin predir amb "suficient grau de certesa, les conductes que constitueixen una infracció i les penes o sancions que els hi són aplicables"²², i d'altra banda, exigeix a l'òrgan sancionador sancionar solament aquelles conductes que reuneixin tots els elements del tipus, amb la conseqüència de la prohibició de l'analogia i de la interpretació extensiva²³.

D'acord amb aquest esquema en quant a les infraccions per la seva tipificació com a falta s'ha d'estar

- A) En les molts greus: A la tipificació que desplega la Llei 16/91 de les policies locals i a les que L'EBEP contempla .

En quant a les faltes greus : S'ha d'estar a la tipificació que desplega la Llei 16/91 de 10 d'abril de les policies locals, el Reglament de cada cos i les normes dictades pels Ajuntaments ²⁴

- B) En quant a les faltes lleus. S'hauria d'estar a la tipificació que desplega la Llei 16/91 de 10 d'abril de les policies locals, el Reglament de cada cos i les normes dictades pels Ajuntaments.

Sancions

²⁰ STC 83/1984 de 24 de juliol, STC 42/1987 de 7 d'abril.

²¹ Un supòsit pràctic el constitueixen les STS de 25 de novembre de 1983 i de 27 de desembre de 1991.

²² El principi de tipicitat no exigeix precisió absoluta en la determinació de les faltes i sancions, sinó que resulta satisfet amb que sigui suficient. STC 219/1989 i STS de 23 de Gener de 1978.

²³ Existeix analogia quan un fet no contemplat de forma expressa per cap norma, es sanciona aplicant una norma que contempla un fet similar o anàleg. La interpretació extensiva significa l'aplicació d'una norma a un fet, que malgrat no estar contemplat per la lletra d'aquesta, encaixa en el seu esperit i finalitat.

²⁴ Aquest es el resultat de l'aplicació de l'article 94.3 de L'EBEP . i de forma supletòria el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel que s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública

En quant a les sancions que s'han d'imposar, la redacció de l'EBEP forçosament obliga a l'operador jurídic i a l'autoritat sancionadora a revisar el marc de sancions a proposar o imposar.

L'EBEP a l'article 96 estableix el catàleg de sancions que es poden imposar per raó de les faltes comeses,

- a) Separació del servei
- b) Suspensió de funcions.
- c) Trasllet forçós, amb canvi de localitat, pel període que se estableixi en cada cas
- d) Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.
- e) Advertiment
- f) Qualsevol altra que se estableixi per Llei

Tant bon punt el seu apartat f) faculta al legislador a establir les sancions, hem d'entendre plenament aplicables sense més interpretació les establertes a l'article 52 de la Llei 16/91 que són

- a) La separació del servei.
- b) La suspensió de funcions, amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- c) El trasllat a un altre lloc de treball.
- d) La deducció proporcional de les retribucions per faltes de puntualitat i assistència.
- e) L'amonestació.

Autoritat sancionadora

En quant a la competència sancionadora, s'ha d'estar al que disposa la Llei 16/91, destacant en aquest esquema la preeminència absoluta sobre l'atribució competencial que fa la Legislació de Règim Local, tant bon punt aquesta darrera no té caràcter actualment caràcter bàsic²⁵.

1.3. Principi de proporcionalitat

La normativa autonòmica i estatal a l'hora de tipificar les conductes i assignar-les una sanció, es caracteritza íntegrament, perquè d'una banda, classifiquen les infraccions i sancions en funció de la seva gravetat, i per altra banda, estableixen una relació de correspondència entre ambdós grups, però sense que aquesta relació determini de forma absoluta quina es la sanció concreta ni la seva extensió a una determinada infracció.

Bona prova d'aquest fenomen és el llistat obert de sancions que l'EBEP posa a disposició de l'operador jurídic o el ventall de sancions que per la comissió de les faltes lleus es poden imposar si apliquem la Llei 16/91²⁶.

A la pràctica la concreció d'aquestes sancions suposarà un marge de discrecionalitat necessària²⁷, d'igual intensitat a la que els Tribunals despleguen per revisar les sancions imposades i que de forma ben coneguda redueixen sovint sense justificació alguna²⁸.

El principi de proporcionalitat recollit a l'article 95,c), en la pràctica atindrà en la seva aplicació a la concurrència d'alguna de les circumstàncies previstes a l'article 96.3 de L'EBEP .

- a) el grau de intencionalitat
- b) descuit o negligència que es reveli en la conducta,
- c) el dany a l'interès públic,
- d) la reiteració o reincidència,
- e) el grau de participació.

O a les que estableix la Llei 16/91 de les policies locals

- a) La intencionalitat.

²⁵ STSJ Catalunya de 29 de maig de 2006

²⁶ Article 52.4 de la Llei 16/91 de Polícies Locals Per una falta lleu s'ha d'imposar alguna de les sancions següents:

- a) La suspensió de funcions, per un període d'un a quinze dies, amb pèrdua de les retribucions.
- b) El trasllat a un altre lloc de treball.
- c) La deducció proporcional de les retribucions, en el cas de les faltes de puntualitat i d'assistència lleus.
- d) L'amonestació.

²⁷ F. CASTILLO BLANCO, Función Pública y poder disciplinario del Estado, Civitas, 1992.

²⁸ STS 4 d'octubre de 1999, STSJ Catalunya de 13 de juliol de 1999, STSJ Navarra de 19 de juny de 1999.

- b) La pertorbació dels serveis.
- c) Els danys i els perjudicis produïts a l'Administració o als administrats.
- d) La reincidència en la comissió de faltes.
- e) El grau de participació en la comissió o l'omissió.
- f) La transcendència per a la seguretat pública.

1.4. Principi de culpabilitat

Si una nota hem de destacar és que L'EBEP fa una aposta per consagrar la culpabilitat com un element pressupòsit de la responsabilitat.

A l'integrar l'EBEP a l'article 94 l'epígraf d) el principi de culpabilitat, es procedeix per primera vegada a positivament de forma literal per l'àmbit del règim disciplinari un principi del dret penal que venia essent intensament matisat en l'aplicació, i que de fet havia portat a més d'un autor a sostenir que la conducta il·lícita administrativa pot donar-se i ser sancionat, inclús sense existència de culpabilitat, és a dir, en absència de les seves dues manifestacions: dolo i culpa²⁹.

D'acord amb l'EBEP i el caràcter bàsic que desplega, haurien de poder dir sense ambages que a l'àmbit disciplinari la culpabilitat es considera un requisit essencial de la responsabilitat amb independència del grau en que concorri. En el marc teòric no es suficient doncs atendre exclusivament al resultat ni que el funcionari realitzi de forma voluntària i conscient l'acció objecte de sanció, sinó que aquest persegueixi el resultat antijurídic o que quant menys essent previsible l'esmentat resultat.

No seriem honestos, si en aquesta construcció de l'EBEP, que respon a la introducció de la més moderna doctrina, ignoréssim una llarga tradició jurisprudencial que emparada en la confluència del deure de diligència deguda, bona fe i el risc modulen l'exigència de la culpabilitat entesa en els termes del Dret Penal³⁰.

Una qüestió està clara, el delictes penal està connectat amb la lesió d'un bé jurídic ; el resultat es aquí una lesió, per contra la infracció disciplinària està connectada amb el simple incompliment, amb independència de la lesió que amb ella pugui produir-se; el dret sancionador és un dret preventiu ja que persegueix infraccions sota el prisma de que d'elles es dedueixen ordinàriament els resultats lesius³¹, sense perjudici que existeixin tipus que exigeixen expressament un resultat lesiu³² o la concurrència de dany o lesió determini una major extensió o gravetat de la sanció a imposar.

1.5. Principi non bis in idem

L'EBEP amb l'abast de norma bàsica d'aplicació i guia per totes les Administracions a l'article 94.3 positiva un principi, que opera en un doble àmbit, el material impeding sancionar al mateix subjecte en més d'una ocasió pel mateix fet i idèntic fonament, i el processal, impeding la duplicitat de processos punitius³³ en el supòsit de que existeixi una triple identitat de subjecte, fet i fonament, i que es concreta en la preferència de l'autoritat judicial penal sobre l'Administració³⁴.

A partir de l'expressa plasmació del principi a l'EBEP aquest assoleix una especial significació i obliga a l'operador jurídic a valorar profundament si la sanció penal i la disciplinària responen a la protecció dels mateixos béns jurídics

El principi non bis in idem, tal com ve recollit a l'EBEP es concreta en un mandat pel qual l'Administració queda vinculada pels fets declarats provats per resolució judicial ferma. La significació d'aquesta vinculació

²⁹ M. MONTORO PUERTO, Régimen disciplinario de los funcionarios civiles del Estado. Madrid 1965.

³⁰ A. NIETO GARCIA. "Si el derecho administrativo sancionador se limita a navegar en la estela del Derecho penal y a reproducir miméticamente lo que en el se está haciendo cometerá un error gravísimo.../ Porqué si es bueno que abandone definitivamente las actitudes autoritarias del pasado tampoco es deseable que pierda su identidad ahogándose en los moldes del Derecho Penal que no son los suyos". Derecho administrativo sancionador, Tecnos 2002

³¹ Existeixen infraccions que excepcionalment integren en la seva configuració la necessària concurrència un resultat lesiu . Art. 95.2b) EBEP.

³² Article 49.d) Llei 16/91 de Polícies Locals " El fet de causar,...., danys greus en el patrimoni i els béns de la Corporació" .

³³ TSJ de Catalunya Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 5ª, S 9-12-2000, "La aplicación al caso de autos de la anterior normativa obliga a concluir que, con independencia de la medida cautelar adoptada, la Administración al acordar en fecha 4 de diciembre de 1995 imponer al recurrente la sanción de separación del servicio y poner fin al expediente disciplinario antes de que se declarara la firmeza de la sentencia penal condenatoria, que se produjo, según consta en autos, a partir del día 30 de abril de 1996, ha vulnerado lo dispuesto en el art. 8.3 de la Ley Orgánica. 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y, en consecuencia, procede declarar la nulidad del acto administrativo impugnado, sin perjuicio de que, adquirida la firmeza de la sentencia penal condenatoria, pueda la Administración adoptar las medidas que en Derecho proceda".

³⁴ JUAN B. LORENZO DE MENBIELA. Régimen Disciplinario de los Funcionarios de Carrera. Thomson-Aranzadi 2008.

opera en un plànol formal, tant bon punt qualsevol resolució - no exclusivament la sentència - i de qualsevol ordre vincula a l'Administració, i en un plànol material tant bon punt és el relat fàctic realitzat en seu judicial el que resulta inamovible per l'autoritat administrativa.

D'acord amb aquestes premisses, es desprenen dos tipus de relacions entre el procés judicial i el procediment disciplinari³⁵:

En els supòsits de delictes típics de funcionaris :

a) Si la sentència es condemnatòria, en virtut de la identitat substancial dels bens jurídics protegits, existiria a priori una obligació vinculant per l'Administració de no imposar cap sanció.

No obstant, en la pràctica sancionadora disciplinària, l'extensa construcció jurisprudencial ha comportat la intensa modulació del principi³⁶ non bis in ídem sota el paradigma de la teoria de les relacions d'especial subjecció³⁷ o la salvaguarda del prestigi i dignitat corporativa, i que especialment en el cas dels delictes comesos per funcionaris dels cossos i forces de seguretat de l'Estat ha estat clarament justificada pels Tribunals per l'innegable dany que aquest tipus de conductes causen a la institució policial³⁸.

Com a guia per l'operador jurídic s'ha de posar de manifest la doctrina desenvolupada pel Tribunal Suprem.

En la Sentència de 30 de maig de 2000 - a propòsit de l'anàlisi d'un supòsit d'un funcionari de policia condemnat com autor de varis delictes dels "comesos pels funcionaris públics contra l'exercici de drets de la persona"- el Tribunal conclou que

" la condició funcional del subjecte integradora de l'element subjectiu del tipus delictiu no constitueix un obstacle a la sanció disciplinària", perquè la condició de funcionari del subjecte actiu no es determinant per la qualificació penal dels fets que reben igualment sanció penal quan són realitzats per particulars"

La mateixa sentència i la interessant STS de 12 de juny de 1998, expressen que no passaria el mateix, si la "condició de funcionari de l'autor" resultés imprescindible per la transcendència penal de la conducta, en el cas de les quals la norma penal ja reflexa el propòsit de sancionar les conductes dels funcionaris contràries a l'interès propi de l'Administració³⁹.

b) Si la sentència es absolutòria per resultar provat que no varen existir els fets o que el funcionari no va participar en ells, restaria exclosa la possibilitat d'un nou procés o una nova sanció.

c) Si la sentència es absolutòria per manca de proves, ha estat admès que l'Administració desenvolupi, no sols una nova activitat probatòria sinó que pugui procedir a imposar una sanció en base a una valoració distinta de les proves en seu judicial obtingudes o les pròpies de la fase d'instrucció del procediment disciplinari.

En el supòsit de delictes comuns:

S'ha de partir que en l'ordenament que considerem aplicable a les Polícies Locals de Catalunya, actualment cap precepte de la Llei 16/91⁴⁰ tipifica com a falta la comissió de delictes comuns quan no estiguin vinculats a la prestació del servei, i que la derogació del règim disciplinari previst a la Llei 2/86 FCSE ha comportat la no aplicabilitat de la previsió establerta al seu article 27.3 b) que tipificava com delictes molt greu qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós ja amb ocasió del servei o fora del marc d'aquest.

D'una banda l'EBEP no contempla cap tipificació destinada a sancionar expressament el fet haver comès delictes, i la Llei 16/91a l'article 48e) en relació al 47 preveu com a falta molt greu qualsevol conducta o actuació constitutiva de delictes dolós però emmarcada "en l'exercici de les funcions".

³⁵ BELEN MARINA JALVO. El régimen disciplinario de los funcionarios públicos. Lex Nova 2006.

³⁶ STS 18 de desembre de 1991, 7 de novembre de 1984, 3 de juny de 1987, 8 d'octubre de 1986.

³⁷ BELEN MARINA JALVO. El régimen disciplinario de los funcionarios públicos. Lex Nova 2006. Capítol VI.

³⁸ STS 30 de maig de 2000.

³⁹ STS de 12 de juny de 1998.

⁴⁰ La Llei 16/91 exigeix a l'article 48.e) la concurrència del dolo.

Això no significa que no existeixin conductes que reprovables a l'àmbit penal, no siguin sancionables en via disciplinària tant bon punt la conducta desenvolupada acompleixi l'antijuridicitat de la falta tipificada i sempre i quan l'interès jurídicament protegit sigui diferent al tutelat penalment⁴¹.

1.6 Principi de retroactivitat de les normes favorables i no retroactivitat de les desfavorables

Aquesta regla tradicional del Dret Penal que venia essent aplicada a l'àmbit del dret disciplinari per la jurisprudència⁴² ha estat recollida en l'article 94.b) de l'EBEP, i determina que en l'exercici de la potestat disciplinària els fets que hagin de ser sancionats no sols hagin d'estar previstos a la norma en el moment de la seva comissió, si no també quan es sancionen per l'òrgan competent.

En relació a la retroactivitat, seran retroactives totes aquelles normes que deixin impune una conducta, minorin la seva gravetat, rebaixin l'extensió de la sanció o la seva gravetat o modifiquin les circumstàncies atenuants o extintives com seria la prescripció.

Malgrat el que disposa la norma (art 94.b) que fa extensiva la irretroactivitat de les normes no favorables o la retroactivitat de les favorables envers "*al presumpte infractor*" - el que en rigor sols permetria l'aplicació no més enllà de la proposta de resolució o la resolució sancionadora - s'ha de dir que la jurisprudència ha arribat a establir una doctrina sòlida que inclús en fase d'impugnació aplica la norma més favorable, i que en la practica afectaria a aquelles sancions que en matèria disciplinària tenen una considerable prolongació.

2. Prescripció

En quant a la prescripció de les faltes i les sancions la Llei 16/91 i l'EBEP estableixen contradictoris terminis, L'EBEP respecte la Llei 16/91 augmenta el termini de prescripció de les faltes i les sancions en les infraccions lleus, i d'altra banda escorça el termini per la prescripció per les faltes i sancions molt greus:

LLEI 16/91

Prescripció de Faltes.

Molt Greus 6 anys

Greus 2 anys

Lleus 1 mes

Còmput Des de la comissió de la falta.

Prescripció de Sancions.

Molt Greus 6 Anys.

Greus 2 anys.

Lleus 1mes.

Còmput Des de la comissió de la falta o des de l'acabament quan es tracti de faltes continuades

EBEP

Prescripció de Faltes

Molt Greus 3 anys.

Greus 2 anys.

Lleus 6 mesos.

Còmput Des de la comissió de la falta i en el cas de les continuades des de el cessament.

Prescripció de Sancions.

Molt Greus 3 anys

Greus 2 anys

Lleus 1 any.

Còmput Des de la fermesa de la resolució sancionadora

⁴¹ TSJ de Catalunya Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 5ª, S 4-12-2002, nº 939/2002. "En el supuesto que se enjuicia en este proceso el interés jurídicamente protegido por la sanción penal y el tutelado por la sanción administrativa son muy distintos. En el primer caso, falta de estafa, se castiga la defraudación con ánimo de lucro. En el segundo, infracción del artículo 49.c) de la Llei 16/1991_, se sancionan "Los actos y las conductas que atentan contra el decoro y la dignidad de los funcionarios, contra la imagen del cuerpo y contra el prestigio y la consideración debidos a la corporación." Siendo diferentes los intereses jurídicos protegidos en cada caso no procede la aplicación del principio "non bis in ídem", que se encuentra íntimamente unido a los de legalidad y tipicidad de las infracciones recogidos en el artículo 25 de la Constitución_, por lo que procede en atención a lo expuesto la desestimación de la alegación efectuada".

⁴² STSS 2 de novembre de 1976, 5 de novembre de 1983, 10 de novembre de 1978

L'especial transcendència pràctica d'aquesta qüestió que a l'igual que la caducitat del procediment constitueixen dos aspectes protagonistes del màxim rigor pels tribunals, obliguen a l'operador jurídic a ésser especialment cautelós. Els raonaments fets per valorar la preeminència de la Llei 16/91 – que entenem no són derogats per l'EBEP- són plenament aplicables, de forma que davant la incertesa de quin termini o des de que moment es computa la prescripció d'una falta o una sanció entenem que hem d'estar al que disposa la Llei 16/91.

Solament, més per criteris de eficàcia que doctrinals, s'ha d'apuntar la conveniència de que quan l'aplicació de una sanció trobi el seu fonament en un tipus exclusiu de falta molt greu de l'EBEP, s'estigui a la prescripció que disposa per ella l'EBEP.

3. Procediment

L'EBEP estableix un règim diferent en funció de que la falta sigui molt greu o greu, i lleu. L'article 98. 1 estableix que no es pot imposar sanció per la comissió de faltes greus o molt greus sinó mitjançant el procediment prèviament establert, per la imposició de faltes lleus simplement exigeix un procediment sumari amb audiència de l'interessat, sense perjudici que aquesta previsió ha de ser objecte de profundes cauteles.

En allò essencial la Llei 16/91 respon en quant als procediments a l'esquema plantejat per l'EBEP.

Als efectes de definir quin és el procediment aplicable per la imposició de faltes molt greus i greus, donat el silenci de les normes s'haurà d'estar al que disposa el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei de les entitats locals⁴³, amb l'aplicació supletòria del Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya ⁴⁴.

En relació a les faltes lleus per les que per imposar una sanció sols és exigible l'audiència, no podem oblidar que la Jurisprudència ha vingut a interpretar el dictat de la Llei 16/91, i amb independència de la literalitat del precepte, ha vingut exigint – amb la nul·litat conseqüent de la sanció- una tramitació assimilada al que podria constituir el procediment abreujat.

Tal com expressa la STSJ Catalunya Sec. 5a de 7 de juny de 2001,

“La imposició d'una sanció a un funcionari requereix en tot cas independentment de la gravetat de la infracció... la incoació d'un expedient sancionador, ... i en el supòsit que ostenti algú dels càrrecs referits en l'article 11 de la Ley 971987 o 279 del Decret 214/90 notificar la incoació a la Junta de Personal o secció sindical”

O la St. JCA 17 de Barcelona de 9 de març de 2009,

“De l'anàlisi de la normativa i de la jurisprudència esmentada es desprèn que fins i tot quan es tracti d'un expedient disciplinari per falta lleu cal donar trasllat del plec de càrrecs al funcionari inculpat perquè pugui al·legar. La simple citació per comparèixer davant l'instructor sense prèviament haver facilitat la informació esmentada no permet una veritable defensa de l'interessat”

⁴³ La STSJ Catalunya d'11 de juny de 2002, declara nuls, amb l'abast i en els termes establerts al fonament jurídic segon, els articles 7.d); 20.2; 22; 56.2; 58.1; 68; 91; 97.3; 98; 99.1; 106.1; 110.1.c); 111.a) i b); 146, 151.2; 211.últim paràgraf; 212.1; 241.apartats l) fins a t), 276.1; 286; 296; 304.3; 320; 326.2.a); 327.1; disposició addicional 2 i disposició addicional 5.1.

⁴⁴ En defecte de normativa específica, el present Reglament serà d'aplicació supletòria a la resta de personal comprès en l'àmbit d'aplicació de la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, modificada per la Llei 9/1994, de 29 de juny, de reforma de la legislació relativa a la funció pública.



Delictes en l'àmbit de la funció pública

Prof. Dr. Joan J. Queralt
Catedràtic de Dret penal
Universitat de Barcelona

- **De delictes dels funcionaris a delictes contra les Administracions**

- **Determinació del bé jurídico-penalment protegit:**
 - integritat de l'Administració
 - integritat del funcionari
 - drets dels administrats
 - capacitat prestacional de l'administració
 - l'Administració a l'Estat social i democràtic de Dret
 - d'administrat ciutadà
 - garantia d'eficiència

- **Última ratio: qüestió sempre present**

Qui és funcionari a efectes penals?

Art. 24 CP

1. A l'efecte penal es reputa autoritat el qui per si mateix o com a membre d'alguna corporació, tribunal o òrgan col·legiat tingui comandament o exerceixi jurisdicció pròpia. En tot cas, han de tenir la consideració d'autoritat els membres del Congrés dels Diputats, del Senat, de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes i del Parlament Europeu. Es reputen també autoritat els funcionaris del Ministeri Fiscal.

Qui és funcionari a efectes penals?

2. Es considera funcionari públic tothom qui per disposició immediata de la llei o per elecció o per nomenament d'una autoritat competent participi en l'exercici de funcions públiques.

Delictes més comuns

- Falsedats (arts. 390-398)
- Prevaricació administrativa (art. 404)
- Prevaricacions especials
 - contra el medi ambient (art. 329)
 - contra l'ordenació del territori (art. 320)
- Nomenaments il·legals (arts. 405-406)
- Abandó de funcions públiques (art. 407-409)
- Desobediència (arts. 410-411)
- Denegació d'auxili (art. 412)
- Infidelitat en la custòdia de documents (arts. 413-418)
- Suborn (arts. 419-427)
- Tràfic d'influències (arts. 428-430)
- Malversació de cabdals públics i excaccions il·legals (arts. 432-435)
- Vulneració del deure d'imparcialitat (arts. 436-441)

Falsedats (I)

Art. 390

1. S'ha de castigar amb les penes de presó de tres a sis anys, multa de sis a vint-i-quatre mesos i inhabilitació especial per un termini de dos a sis anys l'autoritat o el funcionari públic que, en l'exercici de les seves funcions, cometi falsedat:
 - 1r. Alterant un document en algun dels seus elements o requisits de caràcter essencial.
 - 2n. Simulant un document en tot o en part, de manera que indueixi a error sobre la seva autenticitat.
 - 3r. Suposant en un acte la intervenció de persones que no hi han intervingut, o atribuïnt a les que hi han intervingut declaracions o manifestacions diferents de les que hagin fet.
 - 4t. Faltant a la veritat en la narració dels fets.

Falsedats (II)

Art. 391

L'autoritat o el funcionari públic que per imprudència greu incorri en alguna de les falsedats que preveu l'article anterior o faci que les cometi altri, ha de ser castigat amb la pena de multa de sis a dotze mesos i suspensió d'ocupació o càrrec públic per un termini de sis mesos a un any.

Falsedats (III)

Art. 398

L'autoritat o el funcionari públic que expedeixi un certificat fals ha de ser castigat amb la pena de suspensió de sis mesos a dos anys.

PREVARICACIÓ ADMINSITRATIVA

Art. 404

L'autoritat o el funcionari públic que, sabent-ne la injustícia, dicti una resolució arbitrària en un assumpte administratiu ha de ser castigat amb la pena d'inhabilitació especial per a ocupació o càrrec públic per un termini de set a deu anys.

MALVERSACIÓ DE CABDALS PÚBLICS (I)

Art. 432

1. L'autoritat o el funcionari públic que, amb ànim de lucre, sostregui o consenti que un tercer, amb el mateix ànim, sostregui els cabals o efectes públics que tingui a càrrec seu per raó de les seves funcions incorre en la pena de presó de tres a sis anys i inhabilitació absoluta per un termini de sis a deu anys.
2. S'ha d'imposar la pena de presó de quatre a vuit anys i la d'inhabilitació absoluta per un termini de deu a vint anys si la malversació revesteix una gravetat especial atesos el valor de les quantitats sostretes i el dany o l'entorpiment produït al servei públic. Les mateixes penes s'han d'aplicar si les coses malversades han estat declarades de valor històric o artístic, o si es tracta d'efectes destinats a alleujar alguna calamitat pública.
3. Quan la sostracció no assoleixi la quantitat de 4.000 euros, s'han d'imposar les penes de multa superior a dos i fins a quatre mesos, presó de sis mesos a tres anys i suspensió de feina o càrrec públic per un temps de fins a tres anys.²²⁸

MALVERSACIÓ DE CABDALS PÚBLICS (II)

Art. 433

L'autoritat o el funcionari públic que destini a usos aliens a la funció pública els cabals o efectes posats al seu càrrec per raó de les seves funcions incorre en la pena de multa de sis a dotze mesos i suspensió d'ocupació o càrrec públic per un termini de sis mesos a tres anys.

Si el culpable no reintegra l'import del que ha distret dins dels deu dies següents al de la incoació del procés, se li han d'imposar les penes de l'article anterior.

MALVERSACIÓ DE CABDALS PÚBLICS (III)

Article 434

L'autoritat o el funcionari públic que, amb ànim de lucre propi o aliè i amb perjudici greu per a la causa pública, doni una aplicació privada a béns mobles o immobles que pertanyin a qualsevol administració o entitat estatal, autonòmica o local o organismes dependents d'alguna d'aquestes, incorre en les penes de presó d'un a tres anys i inhabilitació especial per a ocupació o càrrec públic per un termini de tres a sis anys.

SUBORN (I)

Art. 419

L'autoritat o el funcionari públic que, en benefici propi o d'un tercer, sol·liciti o rebi, per si mateix o per mitjà d'una persona interposada, un obsequi o present o accepti un oferiment o una promesa per realitzar en l'exercici del seu càrrec una acció o omissió constitutives de delicte, incorre en la pena de presó de dos a sis anys, multa del tant al triple del valor de l'obsequi i inhabilitació especial per a ocupació o càrrec públic per un termini de set a dotze anys, sens perjudici de la pena corresponent al delicte comès per raó de l'obsequi o la promesa.

SUBORN (II)

Art. 420

L'autoritat o el funcionari públic que, en benefici propi o d'un tercer, sol·liciti o rebi, per si mateix o per mitjà d'una persona interposada, un obsequi o una promesa per executar un acte injust relatiu a l'exercici del seu càrrec que no constitueixi un delicte, i l'executi, incorre en la pena de presó d'un a quatre anys i inhabilitació especial per a ocupació o càrrec públic per un termini de sis a nou anys, i de presó d'un a dos anys i inhabilitació especial per a ocupació o càrrec públic per un termini de tres a sis anys, si no arriba a executar-lo. En els dos casos cal imposar, a més, la multa del tant al triple del valor de l'obsequi.

SUBORN (III)

Art. 421

Quan l'obsequi sol·licitat, rebut o promès tingui per objecte que l'autoritat o el funcionari públic s'abstingui d'un acte que hagi de practicar en l'exercici del seu càrrec, les penes han de ser de multa del tant al doble del valor de l'obsequi i inhabilitació especial per a ocupació o càrrec públic per un termini d'un a tres anys.

SUBORN (IV)

Art. 423

1. Els qui amb obsequis, presents, oferiments o promeses corrompin o intentin corrompre les autoritats o els funcionaris públics han de ser castigats amb les mateixes penes de presó i multa que aquests.
2. Els qui atenguin les sol·licituds de les autoritats o dels funcionaris públics han de ser castigats amb la pena inferior en grau a la que preveu l'apartat anterior.

SUBORN (V)

Art. 425

1. L'autoritat o el funcionari públic que sol·liciti un obsequi o present o admeti un oferiment o una promesa per realitzar un acte propi del seu càrrec o com a recompensa d'un acte que ja ha realitzat, incorre en la pena de multa del tant al triple del valor de l'obsequi i suspensió d'ocupació o càrrec públic per un termini de sis mesos a tres anys.

2. En el cas de recompensa per l'acte ja realitzat, si aquest és constitutiu de delicte, s'ha d'imposar, a més, la pena de presó d'un a tres anys, multa de sis a deu mesos i inhabilitació especial per a ocupació o càrrec públic per un termini de deu a quinze anys.

SUBORN (VI)

Art. 426

L'autoritat o el funcionari públic que accepti un obsequi o regal que se li ofereixi en consideració a la seva funció o per a la consecució d'un acte no prohibit legalment, incorre en la pena de multa de tres a sis mesos.

SUBORN (VII)

Art. 427

Queda exempt de pena pel delicte de suborn de funcionari el particular que hagi accedit ocasionalment a la sol·licitud d'obsequi o de present realitzada per una autoritat o un funcionari públic i denunciï el fet a l'autoritat que tingui el deure d'esbrinar-ho, abans que s'obri el procediment corresponent, sempre que no hagin transcorregut més de deu dies des de la data dels fets.

2a

sessió

03/05/11

La tramitació dels expedients de regulació d'ocupació, la reforma del sistema de pensions i l'evolució de les retribucions dels empleats locals

La reforma del Sistema de pensions: la nova regulació de la jubilació.

Carmelo Palomero, director provincial de Barcelona de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS).

L'evolució de les retribucions dels empleats públics locals en la província de Barcelona en la darrera dècada: anàlisi, diagnòstic i conclusions.

Francesc Liñan, cap de la Secció Tècnica de la Gerència dels Serveis d'Assistència al Govern Local de la Diputació de Barcelona

Expedients de regulació d'ocupació en l'àmbit local: causes, procediment i requisits de tramitació per a l'Administració pública.

Raquel Serrano, professora titular de dret del treball de la Universitat de Barcelona.

En aquesta sessió es plantejaran tres qüestions totalment diferenciades, que aborden diversos aspectes nous o rellevants per a la pràctica dels gestors i els tècnics i els responsables de l'actuació de les entitats locals en matèria de gestió de recursos humans.

En primer lloc, s'analitzarà el Projecte de Llei d'actualització, adequació i modernització del sistema de la Seguretat Social, que recull la segona part de l'Acord social i econòmic per al creixement, l'ocupació i la garantia de les pensions, que, en el marc del diàleg social, van signar el Govern estatal i interlocutors socials en l'àmbit relatiu a l'Acord per a la reforma i l'enfortiment del sistema públic de pensions. Les mesures contingudes en aquesta reforma van encaminades a modificar l'estructura del sistema de pensions per mantenir-lo en el futur en condicions òptimes i impliquen un canvi molt significatiu en el règim de pensions i en les tipologies i els requisits d'accés a la jubilació, en totes les seves modalitats, vigents fins a l'actualitat.

A continuació, es plantejarà un aspecte de gran interès per tal d'abordar els futurs processos de negociació col·lectiva que s'apunten en un horitzó proper i que en els darrers mesos ha estat objecte de debat i conflictivitat, com és el de la matèria de l'increment i el posterior decreixement retributiu dels empleats públics locals en l'última dècada. A partir de l'anàlisi sistemàtica de les polítiques retributives dels municipis de la província de Barcelona dels darrers deu anys, s'estudiarà la posició que s'ha seguit, la possible desviació produïda respecte al marc legal que fixava la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada exercici i les conclusions que se n'extreuen de cara a les futures polítiques que s'emprenguin en aquest àmbit per part de les persones responsables de fixar aquest aspecte tan sensible de les relacions laborals dels empleats locals.

La sessió es tancarà amb l'anàlisi en profunditat del possible abast, les causes, el procediment i el mecanisme de tramitació dels expedients de regulació d'ocupació en les administracions locals i els ens instrumentals que en depenen (organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, etc.), en els tres supòsits possibles de suspensió de contractes, extinció de contractes i reducció temporal de la jornada.

M. Carme Noguer

Directora del seminari i cap de Recursos Humans
de l'Ajuntament de Manlleu



La reforma del Sistema de pensiones: la nueva regulación de la jubilación

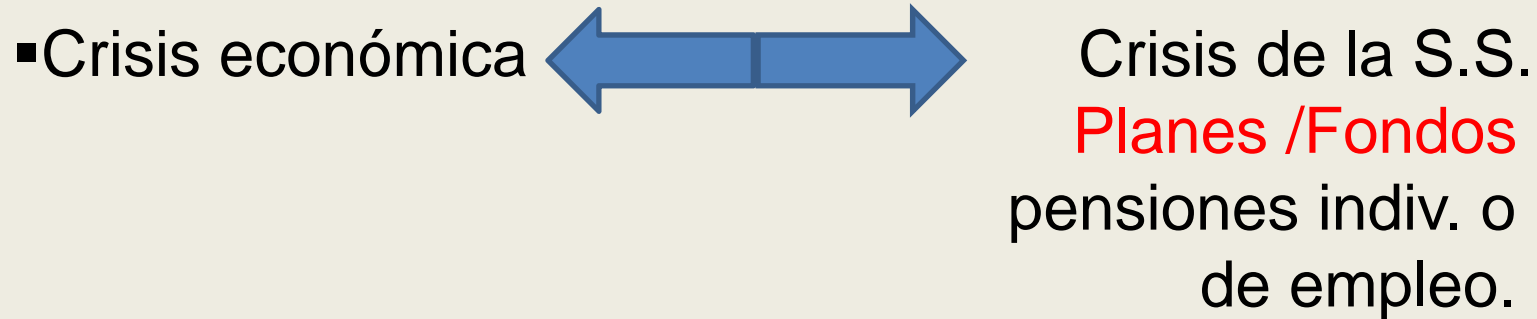
Carmelo Palomero
Director provincial de Barcelona
Insitut Nacional de Seguretat Social

I. Antecedentes o presupuestos

para la

Reforma del Sistema Pensiones

Etapa de crisis del Sistema de S.S.



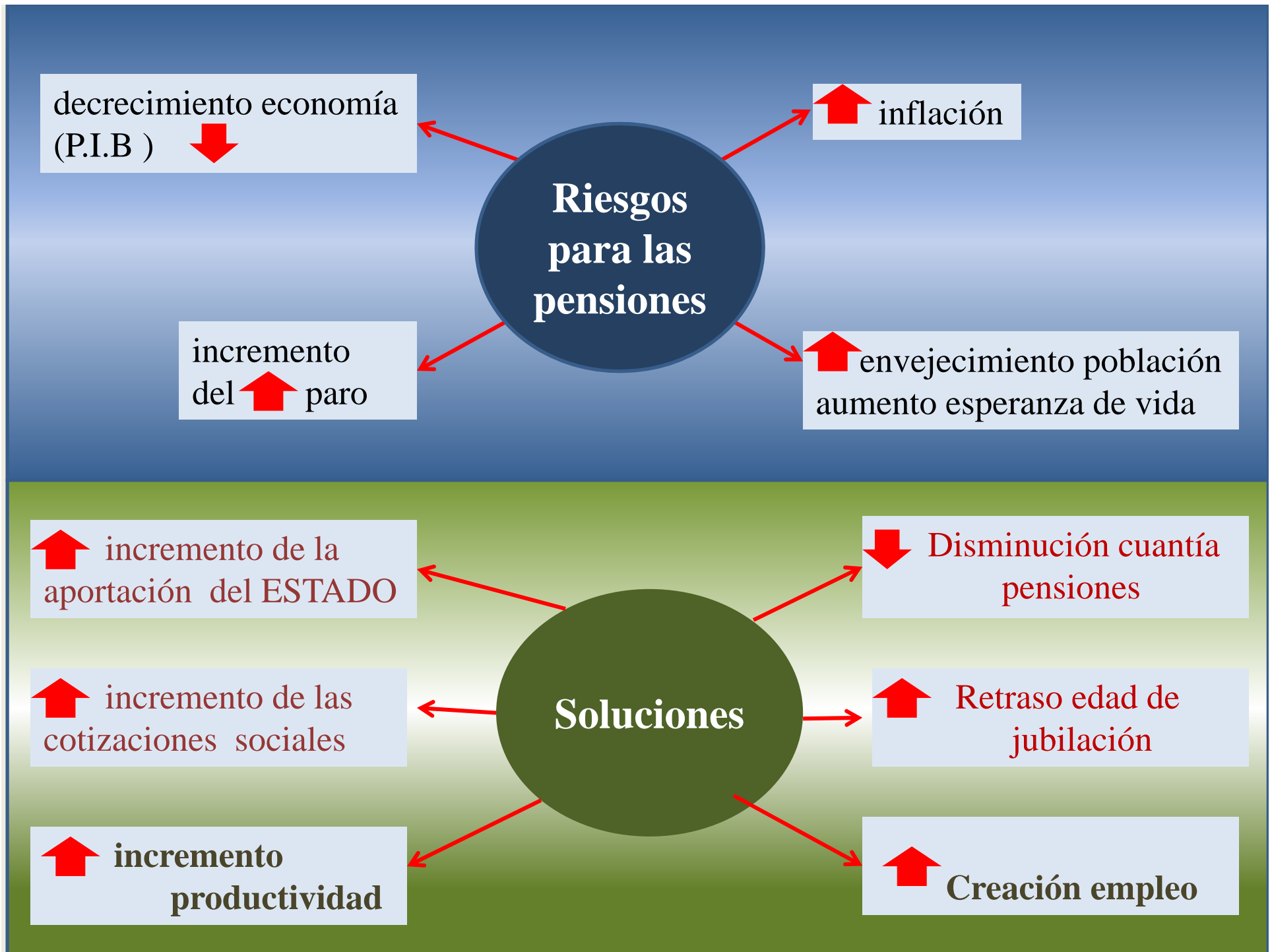
- **Caída del PIB**
- **Aumento desempleo**
- **Crecimiento IPC**

- **Desequilibrio demográfico**
- **Crecimiento coste prestaciones**
- **Incremento esperanza de vida.**

El resultado de las cuentas del Sistema de la S.S. depende de la evolución de estos cuatro factores:



Equilibrio/superávit / desequilibrio
financiero del sistema
Sistema de Reparto



1º Nivel Contributivo



- Rentas de sustitución
- **Sistema de Reparto.**
- Financiación por cotizaciones sociales
- **Gestión pública**

2º Nivel Asistencial



- Rentas de compensación
- Financiación Impuestos
- **Gestión pública**

3º Nivel Complementario



- Planes de Pensiones de empleo o individuales
- **Sistema de capitalización.**
- Beneficios fiscales
- **Gestión privada**

Sistema español de protección social

Nivel Asistencial: financiado con **Impuestos**

Asistencia
sanitaria

Prestaciones
familiares

Pensiones no
contributivas

Dependencia

Servicios
Sociales

Complementos a
mínimos
- 4.000 millones

Nivel contributivo: financiado con **cotizaciones**

Sistema español de SS

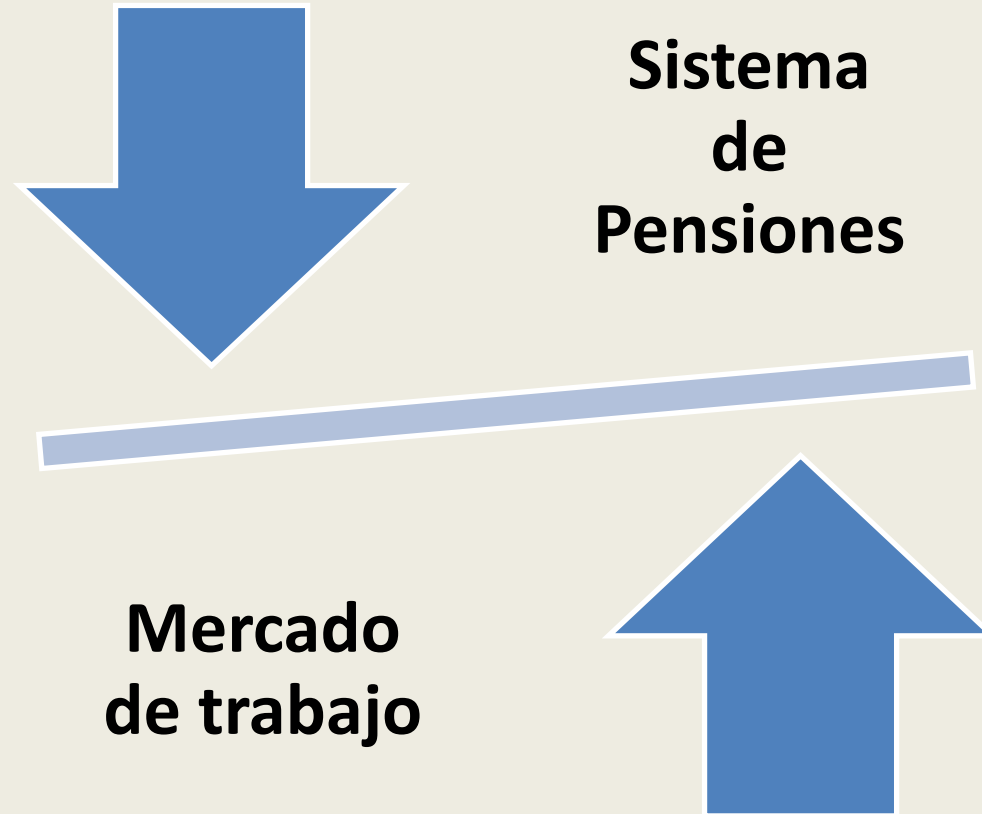
Pensiones

- Jubilación, I. Permanente, Muerte y Supervivencia

Subsidios

- Incapacidad temporal

Ingresos = Gastos : equilibrio presupuestario en Sistema reparto
Ingresos > Gastos : superávit → Fondo de Reserva



¿Ante el posible desequilibrio habrá que actuar sobre los ingresos y los gastos?

Reto demográfico

- Envejecimiento de la población
- Incremento esperanza vida a los 65 años
- Retraso en el acceso al trabajo

Reto financiero

- Efecto de sustitución de las pensiones
- Ajustar gastos e ingresos sin incidir negativamente en la competitividad.
- Pagar **+ pensiones**, durante **+ tiempo** y **+ altas**.

EVOLUCIÓN PREVISTA DE LA ESPERANZA DE VIDA

Años	Esperanza de vida a los 65 años
2007	19,91
2020	21,14
2030	21,86
2040	22,41

La esperanza de vida a los 64 años en 2009 es de 20,74 años.

Indicadores de mortalidad

Años	Esperanza de Vida al Nacimiento		Esperanza de vida a los 65 años	
Año	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
2007	77,77	84,11	17,68	21,65
2008	77,81	84,20	17,71	21,69
2009	78,01	84,37	17,82	21,81
2018	79,70	85,84	18,81	22,91
2028	81,39	87,32	19,88	24,06
2038	82,91	88,66	20,91	25,14
2048	84,31	89,89	21,90	26,15

EDAD MEDIA DE JUBILACIÓN

Años	Régimen General	Total Sistema
2004	62,97	63,55
2005	62,87	63,45
2006	63,06	63,61
2007	62,92	63,47
2008	63,16	63,65
2009	63,26	63,73
2010 (*)	63,39	63,82

(*) Datos estimados a junio 2010.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PENSIONES Y PENSIÓN MEDIA A 31 DE DICIEMBRE

Año	Número	% ▲	Pensión media	▲
2000	7.649.392	1,16	471,79	4,98
2001	7.715.679	0,87	498,36	5,63
2002	7.793.805	1,01	519,36	4,21
2003	7.855.750	0,79	550,44	5,98
2004	7.920.695	0,83	581,56	5,65
2005	8.107.268	2,36	612,14	5,26
2006	8.231.379	1,53	647,26	5,74
2007	8.338.439	1,30	681,46	5,28
2008	8.473.927	1,62	725,88	6,52
2009(*)	8.614.238	1,66	761, 82	4,95

(*) estimación

Característica de nuestro Sistema de SS

Adaptación a los cambios económicos y sociales, buscando la mejora de la gestión y la contributividad.

Pensión jubilación:

- **Retiro Obrero:**

Ante su insuficiencia se completó con pensión Mutualismo.

- **Ley 26/1985**, de 31 de julio.

- **Ley 24/1997**, de 4 de agosto.

- **Ley 35/2002**: jubilación anticipada sin condición mutualista y la parcial.

EDAD de JUBILACION

Edad ordinaria: 65 años

inalterable desde 1919.

Cuando la esperanza de vida al nacer era la de 41 años.

JUBILACION ANTICIPADA

Hasta 31.12. 2001 : sólo con condición mutualista.

A partir 01.01. 2002 : se amplían las modalidades de
jubilación anticipada

Base reguladora –*antecedentes*–:

de los **24 meses** mas favorables, divididos por **28**

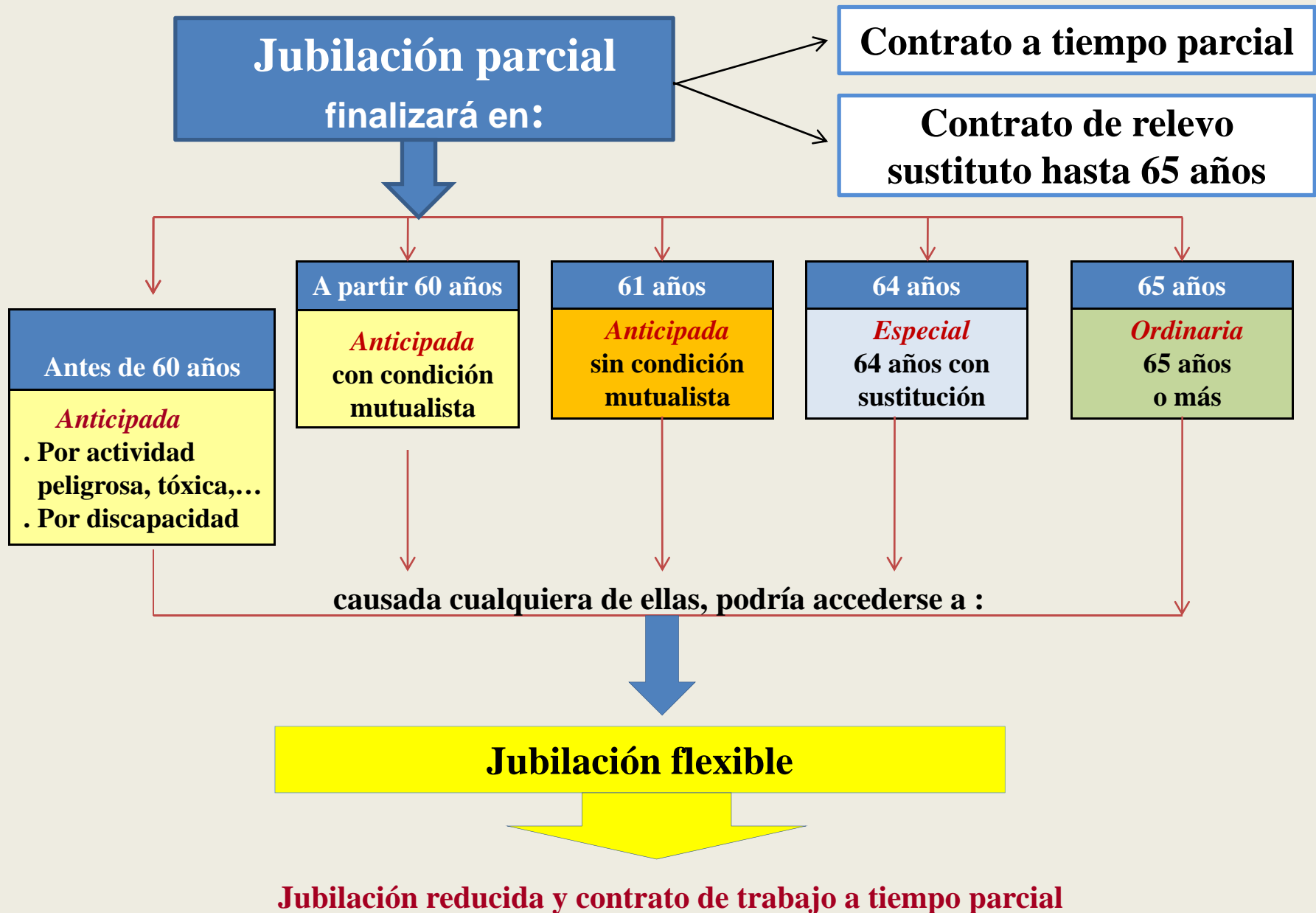
pasamos en 1985 a:

96 meses divididos por **112**.

a partir 05.08.1997, pasamos a:

180 meses divididos por **210**.

Modalidades de JUBILACIÓN



Principio de contributividad

El Pacto de Toledo busca para el Sistema:

- la mayor proporcionalidad entre lo que se ingresa y lo que se paga.
- la mayor justicia y equidad en el reconocimiento de las pensiones.

Introduce medidas en:

- Edad
- Periodo de calculo BR
- N° años de cotización exigidos para el 100 % BR
- Valor de los años cotizados para el porcentaje.
- Mayores ***dificultades para planificar la cuantía de la pensión.***

III. Desarrollo Pacto Toledo

- **ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO** *para el crecimiento, el empleo y **la garantía de las pensiones***

Sigue:

- las recomendaciones del Pacto de Toledo.
- misma línea de reformas de los países europeos

- **PROYECTO DE LEY** sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de SS.

Aprobado por el Consejo de Ministros del
25.03.2011

Pendiente remisión al Congreso y tramite
parlamentario

Valeriano Gómez ha asegurado que **"la reforma se asienta en cuatro principios:**

- **Sostenibilidad**, para garantizar las pensiones del futuro;
- **Adecuación** ya que combina una mayor correlación entre el esfuerzo contributivo y las prestaciones recibidas;
- **Flexibilidad**, como derecho que se puede ejercer a través de diversas fórmulas, y
- **Gradualidad**, ya que entrará en funcionamiento a partir del 1 de enero de 2013 de manera gradual hasta 2027".

Proyecto de Ley reforma

Sin cambios:

- **Situación:** alta, asimilada, no alta
- **Período mínimo de cotización.**
- **Coeficientes reductores:** por trabajos tóxicos, penosos y peligroso, sin cambios excepto en procedimientos para nuevos trabajos



Cambios:

- ❖ Edad y porcentaje por anticipación
- ❖ Periodo Base Reguladora
- ❖ Porcentaje

- La **edad legal** de jubilación se incrementa gradualmente hasta los **67 años**, a lo largo de un período transitorio.
- El nuevo sistema de jubilación, se basa en la **gradualidad y flexibilidad**.

Supuestos en los que se reconoce el **derecho a la jubilación antes de la edad de 67 años**:

- **Jubilación antes de 67 años para determinados colectivos.**
 - **Jubilación a partir de 65 años.**
 - **Jubilación anticipada a partir de 63 años.**
 - **Jubilación anticipada en situaciones de crisis a partir de 61 años.**
 - **Jubilación parcial a partir de 61 años.**
- Se establecen **incentivos** para la prolongación **voluntaria** de la **vida laboral** y de las **carreras de cotización**.

Aspecto central del Acuerdo de aplicación a todos los regímenes

La incorporación del concepto de:

“**carrera laboral completa**” con 38 años y 6 meses de cotización.

Esta será la variable determinante para la fijación de la **edad ordinaria de jubilación**, que será doble:

- Los **65 años**, en caso de carrera laboral completa.
- Los **67 años**, en el resto de los casos.

Edad La reforma de la jubilación

Edad legal *sigue fijada en*

65 años

siempre que se reúnan **38 años** y **6 meses** de cotización:

plena aplicación 01.01.2027.

Período transitorio respecto al nº de años precisos para poder jubilarse con 65 años

De 2.013 a 2.026

Incremento, *a los actuales 35 años*, de 3 meses por año.

La reforma de la jubilación

Edad legal

67 años eficacia plena en **2.027**

Período transitorio respecto a la
ampliación de la edad de 65 años:
de **01.01.2013 a 2.027.**

De **65 años a 67 años** : **1 mes por año** transcurrido
hasta 2.018
2 meses por año transcurrido
hasta 2.027

Periodos Transitorios

AÑO	COTIZACIÓN	EDAD LEGAL
2013	= >35 años y 3 m.	65 años
	< 35 años y 3 m.	65 años y 1 m.
2014	= >35 años y 6 m.	65 años
	< 35 años y 6 m.	65 años y 2 m.
2015	= >35 años y 9 m.	65 años
	<35 años y 9 m.	65 años y 3 m.
2016	= >36 años	65 años
	< 36 años	65 años y 4 m.
2017	= >36 años y 3 m.	65 años
	<36 años y 3 m.	65 años y 5 m.
2018	= >36 años y 6 m.	65 años
	<36 años y 6 m.	65 años y 6 m.
2019	= >36 años y 9 m.	65 años
	<36 años y 9 m.	65 años y 8 m.

AÑO	COTIZACIÓN	EDAD LEGAL
2020	= >37 años	65 años
	< 37 años	65 años y 10 m.
2021	= >37 años y 3 m.	65 años
	< 37 años y 3 m.	66 años
2022	= >37 años y 6 m.	65 años
	<37 años y 6 m.	66 años y 2 m.
2023	= >37 años y 9 m.	65 años
	< 37 años y 9 m.	66 años y 4 m.
2024	= >38 años	65 años
	<38 años	66 años y 6 m.
2025	= >38 años y 3 m.	65 años
	<38 años y 3 m.	66 años y 8 m.
2026	= >38 años y 6 m.	65 años
	<38 años y 6 m.	66 años y 10 m.

Beneficios por cuidado de hijos

A los **exclusivos efectos de determinar la edad** de acceso a la jubilación de 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización:

Se computará como período cotizado aquel de ***interrupción de la cotización***, derivado de:

- la extinción de la relación laboral o de
- la finalización del cobro de prestaciones de desempleo

producidas entre los 9 meses anteriores al nacimiento o los 3 meses anteriores a la adopción y la finalización del 6º año posterior a dicha situación.

Duración de este computo:

9 meses por hijo, con un máximo de 2 años y sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.

..//..

..//.. Beneficios por cuidado de hijos

Período de excedencia por cuidado de hijos.

Los 3 años de tal período, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de la prestaciones de la SS por:

- Jubilación
- Incapacidad permanente
- Muerte y supervivencia
- Maternidad y
- Paternidad

IV. Jubilación anticipada:

Se establecen *-artículo 161 bis apartado 2-* dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada, las que derivan del:

- ❖ cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador a partir de los 61 años.
- ❖ cese voluntario en el trabajo a partir de los 63 años.

¿Estas modalidades son aplicables a los regímenes especiales?

Será de aplicación a todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social lo dispuesto en los artículos:

Jubilación

- 161, apartados 1, 2 y 3;
- 161 bis, apartado 1; y apartado 2 B.

Se halla incluida en el apartado 2, B, del artículo 161 bis, la **jubilación anticipada por cese voluntario** en el trabajo.

No estando incluido el **cese por causa no imputable** al trabajador. Que es el apartado A.

Jubilación anticipada a partir de **61** años en situaciones de crisis

Modalidad de jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador:
Requisitos.

**F
O
R
Z
O
S
A**

- Tener cumplidos los 61 años de edad real.
- Inscrito en las oficinas de empleo como demandante durante un plazo de, al menos, 6 meses.
- Siempre que se tengan cotizados **al menos 33 años.**
Computo SMO, limite máximo 1 año.
- Cese en el trabajo producido como una situación de crisis o cierre de empresa que impida la continuidad de la relación laboral.

Causas de extinción del contrato de trabajo que pueden dar acceso a esta modalidad:

**F
O
R
Z
O
S
A**

- Despido colectivo por causas económicas autorizado por la autoridad laboral, conforme al artículo 51 ET.
- Despido objetivo por causas económicas conforme al artículo 52.c) del ET.
- Extinción del contrato por resolución judicial, conforme al art 64 Ley Concursal.
- Muerte, jubilación o incapacidad empresario individual.
- Extinción contrato por fuerza mayor.
- Violencia de género.

Jubilación a partir de los 63 años

V
o
l
u
n
t
a
r
i
a

❖ **Voluntariamente**, con **coeficiente reductor**:

- Tener cumplidos los 63 años de edad.
- Acreditar **33 años** cotizados. –se computa el SMO
1 año como máximo-
- El importe de la pensión ha de resultar superior al **100 %** de la pensión mínima según su situación familiar y edad.

❖ **No hay período transitorio.**

f
o
r
z
o
s
a
///
v
o
l
u
n
t
a
r
i
a

Porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión por cada trimestre o fracción que en el HC le falte para cumplir la edad legal de jubilación:

❖ **Trabajadores con menos de 38 años y 6 meses:**

1,875 % por trimestre (7,5 % año) respecto a la edad legal en cada momento.

❖ **Trabajadores con más de 38 años y 6 meses**

1,625 % por trimestre (6,5 % año) respecto a la edad legal en cada momento.

.....

Se consideraran cotizados a los **efectos de determinar la edad de jubilación**, los años que le resten al interesados desde la fecha del HC hasta el cumplimiento de la edad que corresponda.

Jubilación anticipada con condición mutualista

La Ley mantiene la posibilidad de jubilación anticipada a partir de los 60 años, para los trabajadores que tuvieran la condición de mutualista el 01.01.1967,

Se siguen aplicando los coeficientes reductores de un 8 por 100 por cada año o fracción que, en el momento del HC, le falte al interesado para cumplir la edad de 65 años.

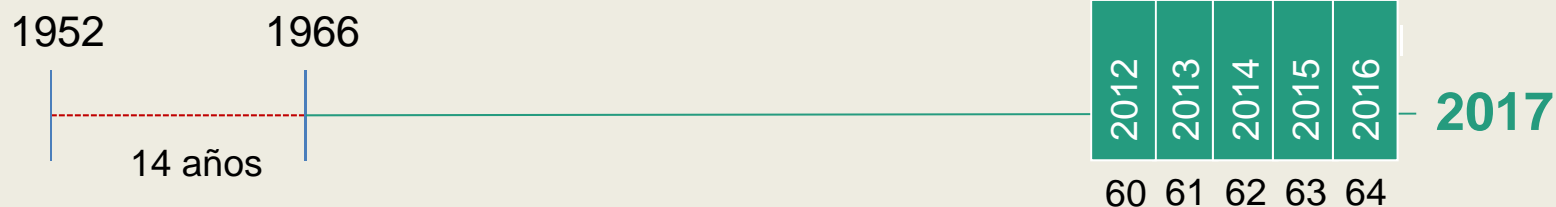
ACCESO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA POR NORMAS DE DERECHO TRANSITORIO

Por derecho transitorio se puede acceder a la jubilación anticipada (a partir de los 60 años) por 2 vías:

- 1. Condición de mutualista:** es necesario acreditar cotizaciones a una mutualidad de trabajadores por cuenta ajena antes de 1/1/1967.
- 2. SOVI,** en su modalidad de vejez por incapacidad: es necesario acreditar 1.800 días antes de 1/1/1967.

Para cotizar por cuenta ajena antes de 1/1/1967 era necesario tener **14 años** de edad.

CONCLUSIÓN: las personas nacidas a partir de 1/1/1953 no pueden tener la condición de mutualistas ni generar el derecho a la pensión del SOVI. Estos derechos transitorios irán decreciendo progresivamente y se extinguirán el 1/1/2017.



V. Mantenimiento de las condiciones existentes con anterioridad a la reforma.

La disposición final sexta. 2, contiene las previsiones aplicables a los trabajadores cuya relación laboral

- se haya extinguido o
- se haya acordado colectivamente o
- decidido en procedimiento concursal

antes del 25.03.2011

Mantenimiento de las condiciones existentes con anterioridad a la reforma:

La disposición final sexta, apartado 2, del proyecto de ley, garantiza que ***se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación***, en sus diferentes modalidades,

- requisitos de acceso y condiciones
- reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes del 01.01.2013, a:

I. Trabajadores con relación laboral extinguida antes de 25/03/2011.

..//.. Mantenimiento de las condiciones existentes

II. Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en :

- Expedientes de regulación de empleo
- Convenios colectivos de cualquier ámbito y/o
- Acuerdos colectivos de empresa
- Decisiones adoptadas en procedimientos concursales

aprobados o suscritos con anterioridad al

25 marzo 2011.

Con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al **1º enero 2013.**

..//.. Mantenimiento de las condiciones existentes

III. Quienes hayan accedido a la pensión de **jubilación parcial** con anterioridad al 25.03.2011

VI. Jubilación parcial

Jubilación a los 64 años

Jubilación parcial a los 61 años

- **Se mantiene esta modalidad**, vinculada al contrato de relevo y la base de cotización del relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base de cotización por la que venía cotizando el relevado.

- Para compensar el sobrecoste para la Seguridad Social:

Durante el disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base que le hubiera correspondido de seguir a jornada completa.

la **cotización** de la empresa y relevado **aumentará** gradualmente

–*en un periodo de 15 años*– hasta el **100 por 100**.

..//.. Jubilación parcial a los 61 años

Normas transitorias:

Requisito de edad: Para acceder a la jubilación parcial sin contrato de relevo: Se aplicará de forma gradual, la edad de 65 o 67 años, o la que corresponda en derecho transitorio.

Base de cotización:

Durante la jubilación parcial se aplicará de forma gradual según la siguiente escala:

Durante 2013: la BC será equivalente al 30 por 100 de la que hubiera correspondido a tiempo completo.

Por cada año transcurrido a partir 2014: la BC se incrementará en un **5 por 100** más hasta alcanzar el 100 por 100.

..//.. Jubilación especial a los 64 años

La actual jubilación a los 64 años **desaparece** en el momento de aplicación de la nueva norma.

VII. Cálculo de la pensión

- ❖ Período base reguladora.
- ❖ Integración de lagunas.
- ❖ Actualización de las bases de cotización.
- ❖ Supuestos de cese por causas no imputables.
- ❖ Escala de porcentajes

Cálculo de la pensión

En la determinación BR y, por consiguiente, en la cuantía inicial de la pensión tienen repercusión:

- **Las cotizaciones reales efectuadas por cada trabajador.**
- **La integración de lagunas de cotización.**
- **La actualización de las cotizaciones anteriores a los últimos 24 meses.**

Cálculo de la base reguladora

- **PERÍODO DE CÓMPUTO:** base reguladora

- Se incrementa progresivamente de **15** a **25** el número de años a tener en cuenta para el cálculo de la BR.

- Se mantiene la cobertura de las lagunas de cotización, ajustando las bases a partir de los dos primeros años.

- **coeficientes reductores por edad** se aplicarán, sobre el importe inicial de la pensión limitada en el momento del hecho causante.

- Igual tratamiento se realizará en relación con el **coeficiente de reducción de jornada de la jubilación parcial.**

Cálculo de la base reguladora

$$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350}$$

Se aplicará de forma gradual durante el periodo transitorio de **01.01.2013** a **31.12.2021**.

A partir de **01.01.2022** la BR se aplicará en su integridad

Elevación del período de cómputo

Referencia temporal	Tiempo computado
2013	192 meses (16 años)
2014	204 meses (17 años)
2015	216 meses (18 años)
2016	228 meses (19 años)
2017	240 meses (20 años)
2018	252 meses (21 años)
2019	264 meses (22 años
2020	276 meses (23 años)
2021	288 meses (24 años)
A partir de 2022	300 meses (25 años)

1. Cese en trabajo por causas no imputables **BR**

Desde el 01.01.2013 a 31.12.2016

Quienes hayan cesado en el trabajo:

- por causa no imputable a su libre voluntad, por las causas y los supuestos contemplados en el art 208.1.1. y
- a partir del cumplimiento de los 55 años de edad y al menos durante 24 meses, hayan experimentado una reducción de las BC.

La **BR** será el resultado de dividir por **280** las BC de **240** meses, siempre que sea más favorable.

2. Cese en trabajo por causas no imputables **BR**

Desde el 01.01.2017 a 31.12.2021

Para los supuestos anteriores.

La **BR** será el resultado de dividir por **350** las BC de **300** meses, siempre que sea más favorable.

3. Los dos supuestos anteriores serán de aplicación a:

los **RETA** con respecto a los cuales haya transcurrido **1 año** desde la fecha en que se haya agotado la prestación por ***“cese de actividad”***.

36 meses
previos al cálculo
B.R. comprobar si
existen cotizaciones

Si existieran meses
con cotizaciones
cada una de las
cotizaciones dará
derecho en su cuantía
actualizada,
a la integración de
una mensualidad con
laguna de cotización y
hasta un máximo de
24 meses

Período Base Reguladora

**50 meses a
Integrar lagunas**

**24 meses
a integrar
lagunas**

50 meses

**100 %
B Mínima Coti**

**50 % Base
Mínima Cotiz**

**SI existen
3 meses con
Base máxima**

50 meses

50 % Base Minima

**21 meses: 100 %
B Mínima
3 meses: B máxima
actualizada**

ESCALA para la determinación de la pensión en función del esfuerzo de cotización:

- Se prevé su **evolución progresiva** de los actuales 35 años **hasta convertirse en totalmente proporcional**.
- En paralelo a la subida de la edad de jubilación, se exigirán **37 años cotizados para alcanzar el 100 por 100 de la pensión**.

ESCALA PORCENTAJE PENSIÓN

Hasta 31-12-2012

Valor años cotización

15 primeros años : 50 por 100

10 años (3% año): 30 por 100

10 años (2% año): 20 por 100

35 años cotizados : 100 por 100

A partir 1-01-2013

Valor años cotización

15 primeros años : 50 por 100

22 años siguientes: 50 por 100

37 años cotizados : 100 por 100

Por cada año : 2,28 por 100

Por mes..... :

Entre los meses 1 y 248:

0,19 por 100

Los que rebasen el mes 248:

0,18 por 100

VIII. SS de las personas
que participan en
programas de formación.

SS de las personas que participan en programas de formación.

Reglamentariamente se determinarán mecanismos de inclusión en la SS de los participantes en programas de formación financiados por organismos o entidades públicos o privados, que conlleven contraprestación económica para los afectados, vinculados a:

Estudios universitarios o de formación profesional

Quienes a 01-01.2013 se encontrasen en tal situación podrán suscribir un **Convenio Especial** como y cuando se determine. Por un máximo de 2 años en el período de 4 anteriores.

Incentivo para el alargamiento voluntario de la vida laboral

En los casos en que se acceda a la pensión con una edad superior a la que resulte de aplicación, se reconocerá al interesado un **porcentaje adicional por cada año completo transcurrido** entre la fecha que cumplió aquella edad y la de jubilación, consistente en:

Tabla comparativa incentivos por demora de la edad de jubilación		
Años cotizados	Futura regulación	Regulación actual
Hasta 25 años cotizados	2%	2%
Entre 25 y 37 años cotizados	2,75%	2%
A partir de 37 años cotizados	4%	2%
A partir de 40 años cotizados	4%	3%

Límite de los complementos para pensiones inferiores a la mínima

➤ **El importe del complemento a mínimos no podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva.**

(“Afecta únicamente a las pensiones causadas a partir de 1 de enero de 2013”)

Supuesto jubilación 65 años sin cónyuge a cargo

Pensión mínima **601,40 €**

A partir 1/01/2013

Actualmente

Complemento
mínimo

501,40 €

Pensión inicial

100 €

Total **601,40 €**

Complemento
mínimo

= PnC: **347,60 €**

Pensión inicial

100 €

Total **447,60 €**

Supuesto jubilación 65 años con cónyuge a cargo

Pensión mínima **742 €**

A partir 1/01/2013

Actualmente

Complemento
mínimo
642 €

Pensión inicial
100 €

Total **742 €**

Complemento
mínimo =
PnC+70%: **590,92 €**

Pensión inicial
100 €

Total **690,92 €**

IX. GESTIÓN DEL SISTEMA

Recomendación 8ª del Pacto de Toledo

Potenciar la **mejora** de la **gestión** a través de la **integración** un mecanismo unitario de las funciones de **afiliación**, **recaudación** y **reconocimiento de prestaciones**.

AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN ÚNICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se autoriza al Gobierno para la creación de la

Agencia Estatal de la Administración Única de la Seguridad Social

con la naturaleza de agencia estatal para la mejora de los servicios públicos, cuyo objeto es llevar a cabo la gestión y demás actos de aplicación efectiva del sistema de la Seguridad Social.

AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN ÚNICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se integrarán en la Agencia Estatal de la Administración Única de la Seguridad Social los siguientes organismos:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social
- El Instituto Social de la Marina
- La Tesorería General de la Seguridad Social
- La Gerencia de Informática de la Seguridad Social
- El Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social

X. Pensiones complementarias

Recomendación 16^a Pacto de
Toledo

Recomendación 16 Sistemas complementarios.

Retos de los Sistemas de protección social:

que los ciudadanos , al dejar su actividad laboral, mantengan unos ingresos que les permitan desarrollar un nivel de vida similar al que venían teniendo hasta entonces.

La **protección social voluntaria** ha de servir de complemento y mejora de las prestaciones de Seguridad social. Reafirmando que tienen como **objetivo el complementar y no el sustituir a las pensiones públicas.**

Recomienda potenciar los sistemas complementarios en el marco de la negociación colectiva. Se insta a los interlocutores sociales a que en tal marco, instrumenten formulas de previsión complementaria a través de fondos y planes de pensiones en su **modalidad de empleo.**

La Comisión considera necesario que los destinatarios tengan un conocimiento exacto de los derechos consolidados que van generando, así como de los gastos que se les imputan.

Deben atender las necesidades de las personas que realizan trabajos por cuenta propia o son empresarios individuales.

No hace falta ser un Warren Buffett de las finanzas para darse cuenta de que, pese a las recomendaciones de los bancos, los planes de pensiones no pasan la prueba de la rentabilidad.

"Es mucho peor que otros productos financieros, en muchos casos negativa y además el dinero está cautivo. Es decir, sólo se puede rescatar llegado el momento de la jubilación o, excepcionalmente, en caso de enfermedad grave o desempleo de larga duración", advierte Ricardo Sánchez-Seco, gestor de fondos de Gestiohna.

"Sólo quienes por psicología personal sean incapaces de ahorrar si alguien no les impide tocar su dinero deben elegir este producto", recomienda.

El problema de los planes de pensiones no tiene relación directa con la crisis económica.

Estudio elaborado por los profesores del IESE Pablo Fernández y Vicente Bermejo:

Aseguran que entre 1991 y 2007, en pleno *boom* económico, sólo dos planes de pensiones superaron en rentabilidad a los bonos del Estado y ninguno batió al índice de la Bolsa de Madrid.

"El decepcionante resultado se debe a las elevadas comisiones, a la composición de la cartera y a la gestión", aseguran los autores.

"En muchos casos los inversores perdieron la desgravación fiscal vía comisiones e ineficiencias en la gestión", aseguran.

Entrada en vigor de la Ley Reforma

El día 1 de enero de 2013

Salvo:

1. Las disposiciones adicionales segunda “Modificación en materia de convenios especiales” y tercera “Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación”:
que entrarán en vigor en la fecha de publicación de la Ley en el BOE.
1. El apartado dos del artículo 3 “Incapacidad Permanente”: relativo a la incompatibilidad de la pensión de IPA / GI a partir de la edad de acceso a la pensión de jubilación:
que entrará en vigor el 01.01.2014

Gracias por su atención

Carmelo Palomero

Debate sobre la reforma de las pensiones

Expansión. Madrid 25.03.2011

El Consejo Asesor del Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos, que preside Salvador del Rey y dirige Fernando Moreno, ha celebrado una nueva sesión de trabajo con la participación como ponente de Fidel Ferreras, quien durante un largo período ha sido el Director General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En su opinión:

“si la situación de crisis económica se prolonga y la elevada tasa de paro se mantiene, el anteproyecto de ley no va a resolver satisfactoriamente su impacto sobre el sistema, pues el haz de medidas que contiene tendrá sus efectos a partir del 2015–2017 e incluso, auguró, no será perceptible hasta tiempo después”.



**L'evolució de les retribucions dels empleats públics locals en La
província de Barcelona en la darrera dècada: anàlisi, diagnosi i
conclusions**

Francesc Liñan

Cap de la Secció Tècnica Gerència
dels Serveis d'Assistència al Govern Local
Diputació de Barcelona

L'evolució de les retribucions dels empleats públics locals en la província de Barcelona en la darrera dècada: anàlisi, diagnosi i conclusions





1

Introducció

2

Context de l'estudi

3

Nota metodològica

4

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

5

Apunts finals

1

2

3

4

5

Introducció

- Quina és la font de les dades que es presenten?



- *Estudi de Retribucions de la província de Barcelona*, de Diputació de Barcelona, elaborat des de 1994
- L'estudi es realitza a través d'enquestes als Ajuntaments
- Presenta les dades retributives mitjanes, màxims i mínims (no dades individuals) per:
 - o Grups de municipis segons renda i població
 - o Agrupació de municipis per comarques
- Servei d'Assistència a l'Organització Municipal - Secció d'Assistència Tècnica

Quines són les nostres línies d'assistència municipal?

- *Anàlisi, diagnosi funcional i propostes de millora de l'estructura organitzativa i de llocs de treball*
- *Anàlisi de l'adequació de retribucions dels llocs de treball en relació a l'aportació de valor funcional*
- *Proposta de polítiques retributives en termes de millora de l'equitat interna i/o externa*
- *Diagnosi, disseny i suport a la implementació del sistema municipal d'atenció ciutadana*
- *Anàlisi i reenginyeria de processos per a la millora de l'eficiència organitzativa i de l'atenció ciutadana*
- *Projectes d'organització estratègica (organigrames horitzó)*

1

Introducció

2

- **D'on sorgeix aquest estudi d'evolució de retribucions?**

- ✓ Voluntat de canviar la lògica de l'Estudi de retribucions del personal que es publica cada dos anys
- ✓ Compartir informació adient per a la presa de decisions retributives

4

5

- **Quin és l'objectiu de la sessió?**

- ✓ Aportar dades al debat sobre el dèficit públic
- ✓ Ajudar a prendre consciència sobre la no adequació de les pràctiques d'augment retributius
- ✓ Compartir reflexions sobre la bondat o no bondat de l'actual estructura retributiva



1

Introducció

2

Context de l'estudi

3

Nota metodològica

4

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

5

Apunts finals

1

2

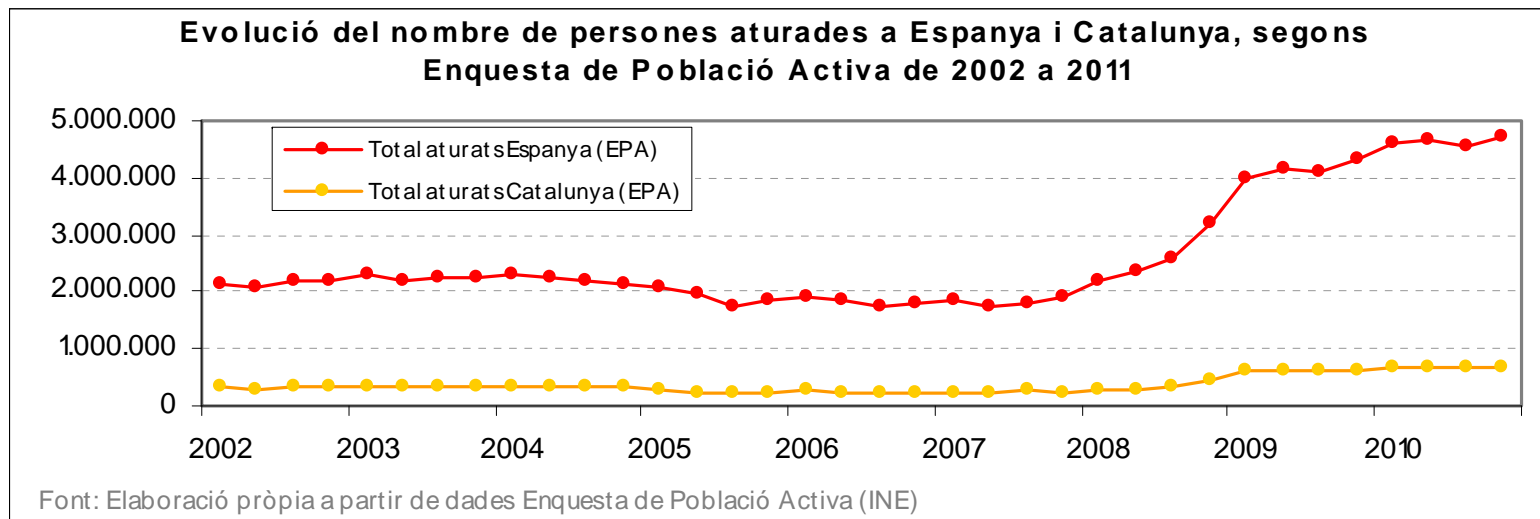
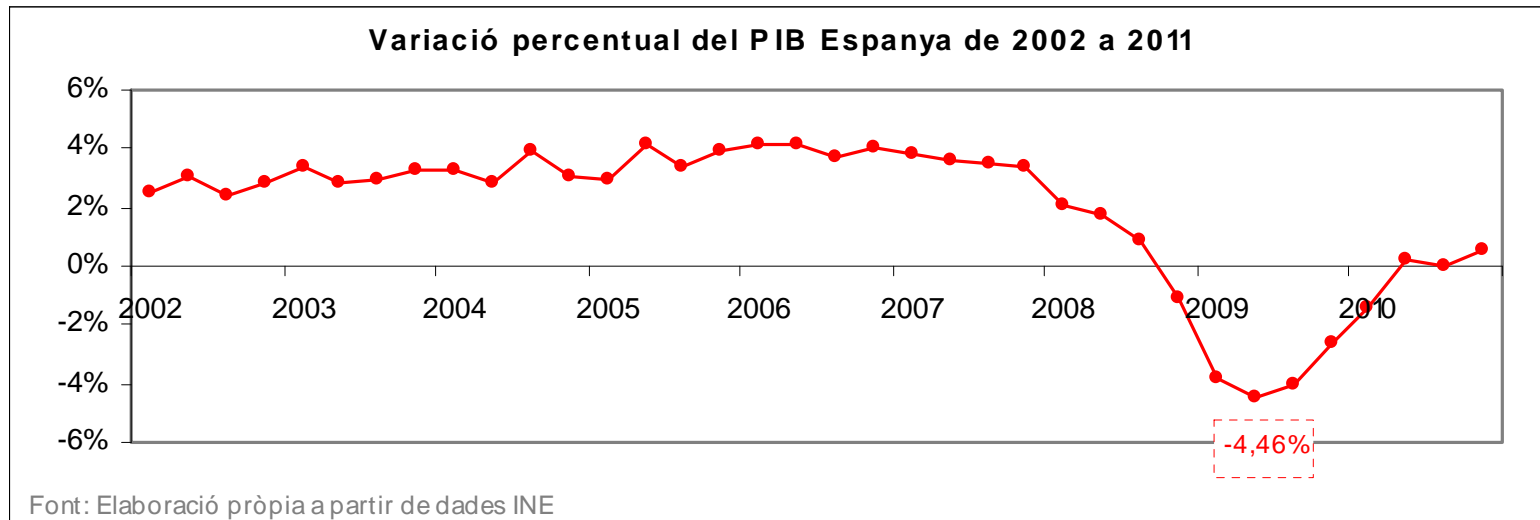
3

4

5

Context de l'estudi

- En termes generals, quina ha estat la tendència 2002-2010?



1

2

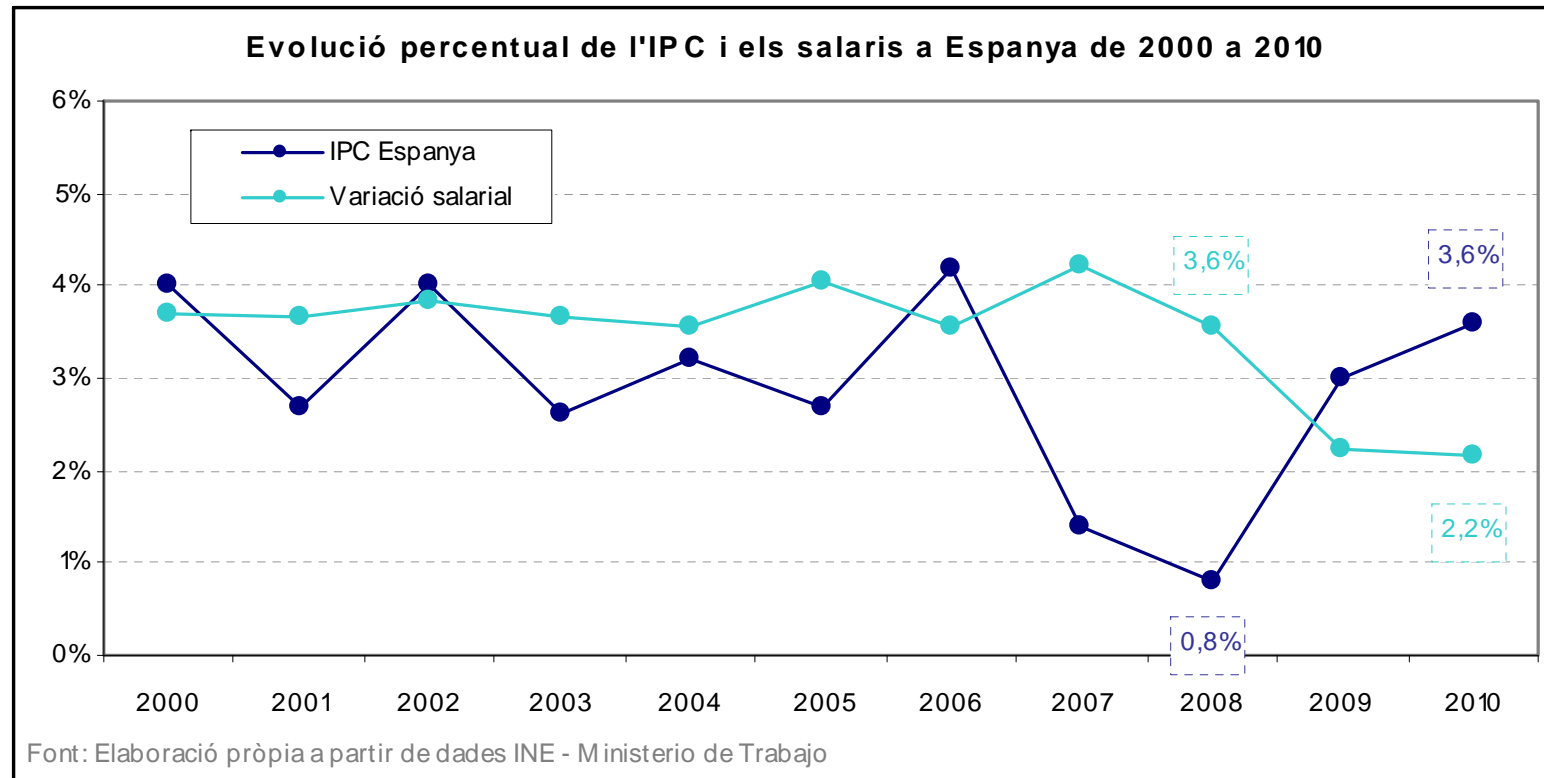
3

4

5

Context de l'estudi

- Quins impactes s'aprecien des de l'òptica retributiva del sector privat?



1

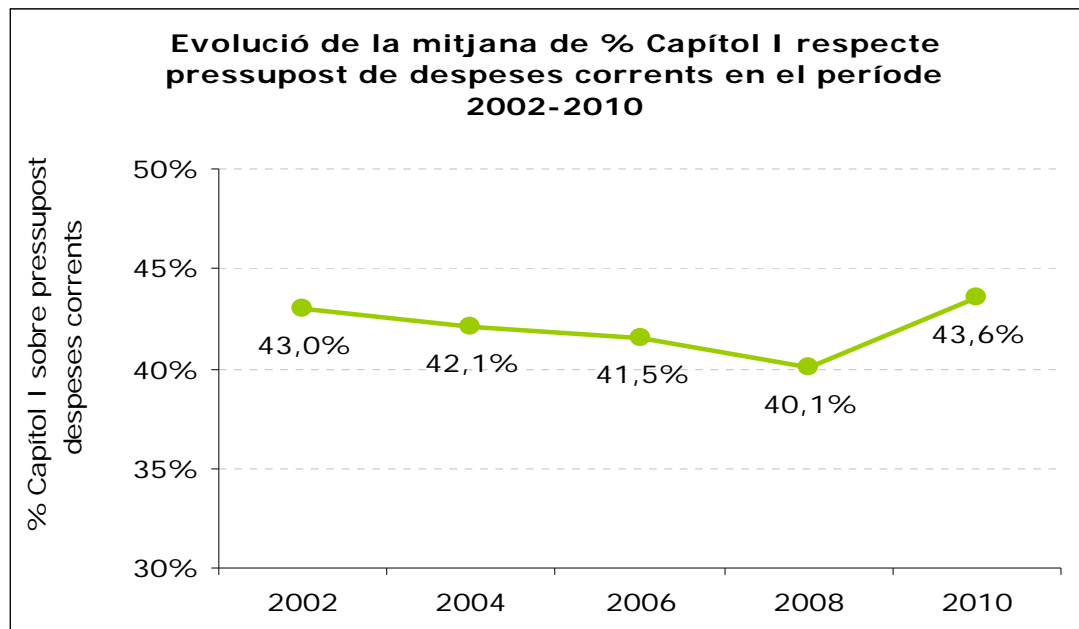
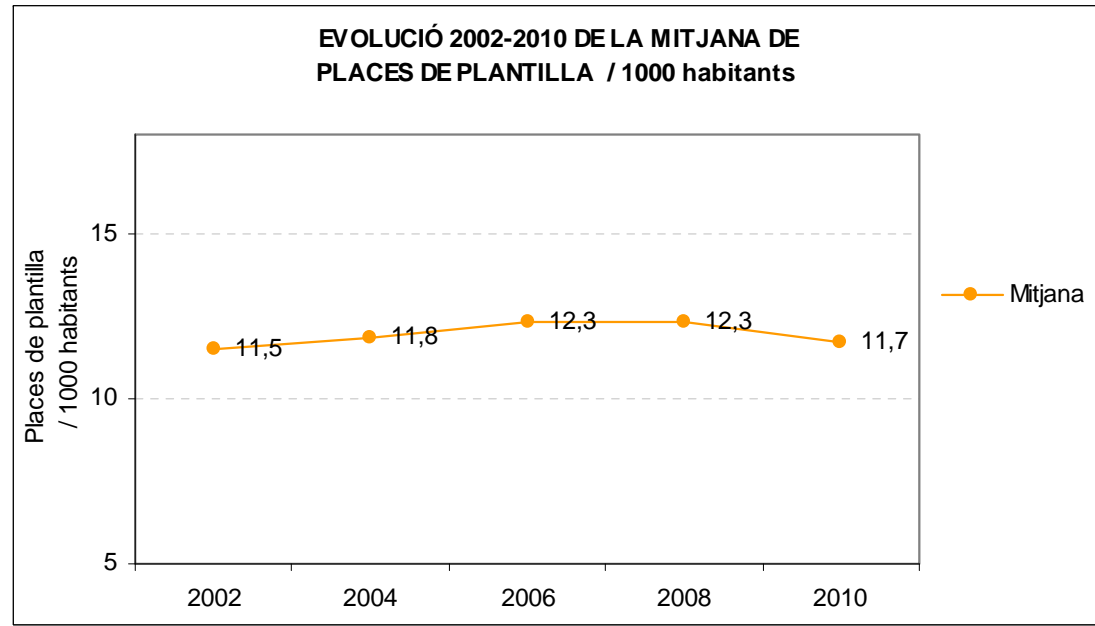
2

3

4

5

Context de l'estudi



1

Context de l'estudi

2

- I la resposta quina ha estat?

3

4

5

Processos de reforma estructural

Mercat de treball

Reestructuració del sector de caixes d'estalvi

Despesa pública

1

2

3

4

5

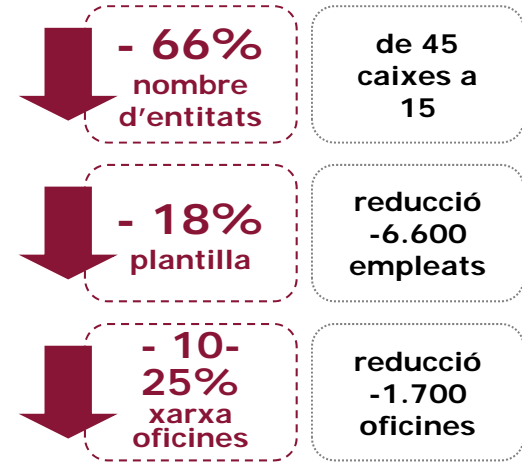
Context de l'estudi

- Alguns exemples de retall del sobredimensionament d'estructures...

Sector bancari (Espanya)

*"En esta primera fase había que corregir la **fragmentación excesiva** de este sector (...) y también se debía reducir el **exceso de capacidad** en el sector cajas con un ajuste de oficinas (...) y una reducción de plantilla (...)"*

M.A. Fernández Ordóñez
Gobernador del Banco de España

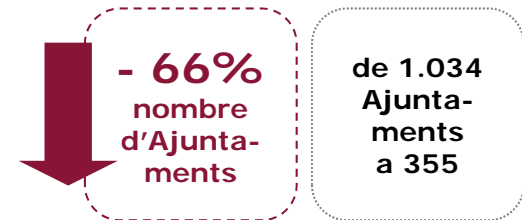


Sector públic local (Grècia)

*"El Parlamento griego ha aprobado por ley la **reducción de ayuntamientos** de 1.034 a 355, (...) que tengan un **mínimo de 10.000 habitantes** y puedan ofrecer mejores servicios a los ciudadanos."*

Elmundo.es

*"El conocido como Plan Kallikratis (...) **despedirá a hasta el 30% de los funcionarios** de la Administración local."*
Diariojuridico.com



<http://www.diariojuridico.com/actualidad/noticias/prohiben-las-ventas-en-corto-para-evitar-que-se-grecia-se-hunda.html>

<http://www.elmundo.es/mundodinero/2010/05/27/economia/1274989968.html>

<http://www.europapress.es/economia/finanzas-00340/noticia-economia-ceca-dice-proceso-reestructuracion-cajas-era-necesario-saben-tienen-adaptarse-20110406155720.html>

<http://www.xornal.com/opinions/2011/04/06/Opinion/reestructuracion/2011040522182200480.html>

<http://www.laopinioncoruna.es/economia/2011/03/13/ordonez-preve-reduccion-sustancial-cajas-sector-sea-rentable/476131.html>

1

Context de l'estudi

2

- Per a reflexionar...

3

4

5

		AJUNTAMENTS				
		Catalunya	Barcelona	Lleida	Girona	Tarragona
Situació actual		947	311	231	221	184
Simulació 1	Reducció Caixes d'Estalvi (66%)	316	104	77	74	61
Simulació 2	Reducció Ajuntaments grecs (66%)	325	107	79	76	63

- Ara, com a municipis, quines restriccions se'ns imposen?
 - Restriccions Pressupostos
 - Restriccions plantilla



1

Introducció

2

Context de l'estudi

3

Nota metodològica

4

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

5

Apunts finals

1

2

3

4

5

Nota metodològica

- Alguns aspectes importants per a la interpretació de les dades:



- Les dades contempnen les **retribucions de lloc de treball** del personal al servei dels Ajuntaments:

Sou + CD + CE

No computen complements d'índole personal, retribucions en espècie, dietes, etc.

- La **jornada** utilitzada per al càlcul és la mateixa en tots els casos.



- Les dades de base de la present anàlisi són les **mitjanes, tot i que en algun cas hem emprat màxims i mínims per grup de municipis**

- Les dades d'aquesta presentació es calculen en base a la **mitjana d'aquestes mitjanes**



- Segons dades de l'INE, les **variacions de l'IPC** (IPC base 2006) entre Gener 2002 – Desembre 2009 han estat:

- o Estat espanyol: **25,2%**
- o Catalunya: **28,1%**
- o Barcelona: **29,0%**



1

Introducció

2

Context de l'estudi

3

Nota metodològica

4

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

5

Apunts finals

1

2

3

4

5

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

Anàlisi realitzades

a Dades globals i per grup de classificació:

- Evolució global de la retribució mínima, màxima i mitjana
- Evolució de la mitjana retributiva per grup de classificació
- Increment acumulat de la mitjana retributiva per grup

- Grups A1, A2, C1, C2, AP

b Dades per col·lectius i agrupacions de llocs:

- Evolució de la mitjana retributiva de tots els col·lectius
- Evolució de la mitjana retributiva per col·lectius
- Increment percentual acumulat dels col·lectius
- Increment acumulat de cada col·lectiu (*base 2002=100*)

- Brigada i neteja
- Policia Local
- Personal administratiu i de suport
- SSTT
- SSPP
- Escola de música i Escola Bressol

c Dades comparatives dels col·lectius de Brigada i Administració amb les taules retributives dels Convenis Col·lectius del sector privat:

- Comparativa i evolució de la taula salarial revisada anual del *Conveni Col·lectiu* vs. retribució empleats públics locals
- Comparativa i evolució dels increments percentuals de la taula salarial revisada anual del *Conveni Col·lectiu* vs. retribució empleats públics locals

- *Conveni col·lectiu de treball de la indústria de la construcció i les obres públiques de la província de Barcelona*
- *Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya*

1

2

3

4

5

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

a

Dades globals i per grup de classificació

1

2

3

4

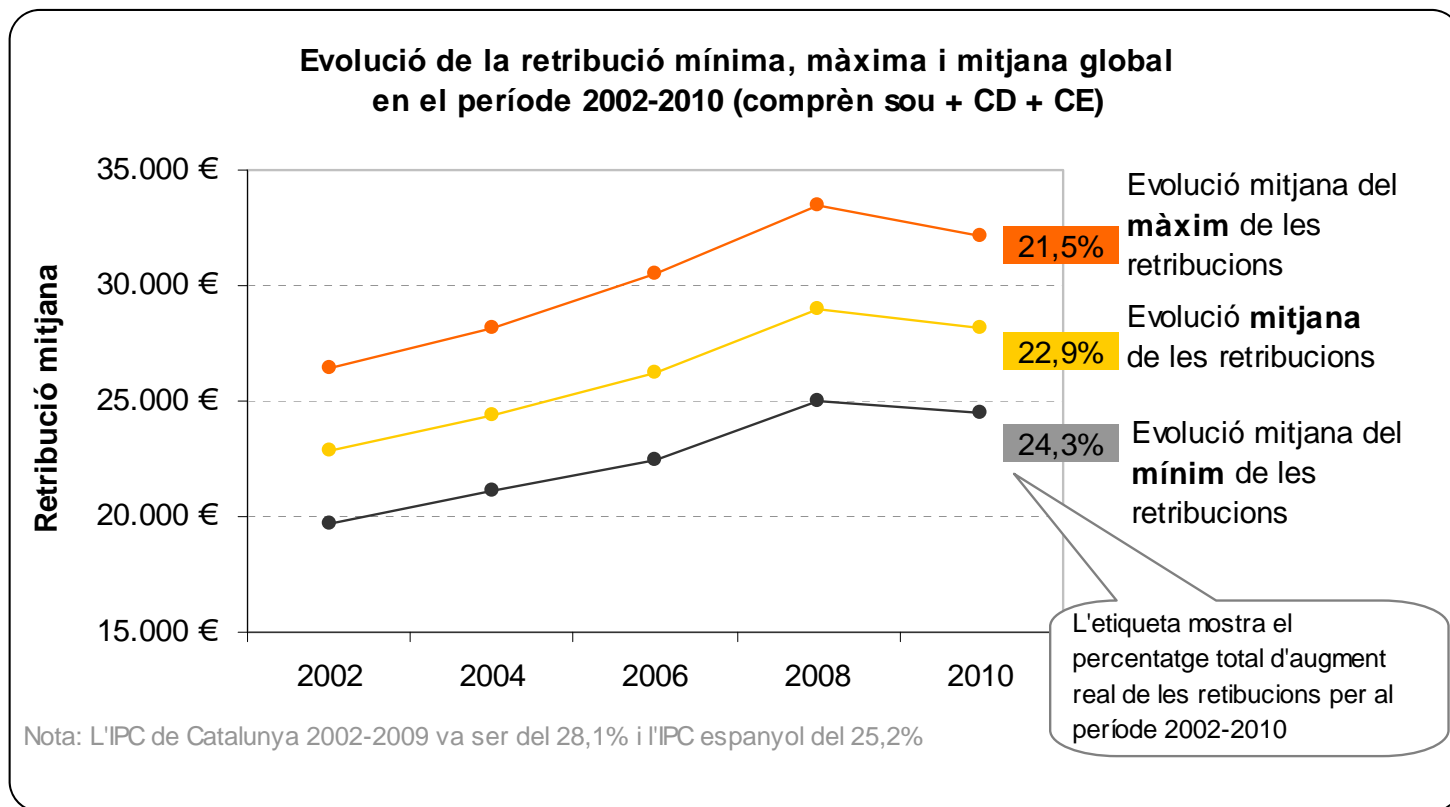
5

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

a

Dades globals

- Evolució global de la retribució mínima, màxima i mitjana



1

2

3

4

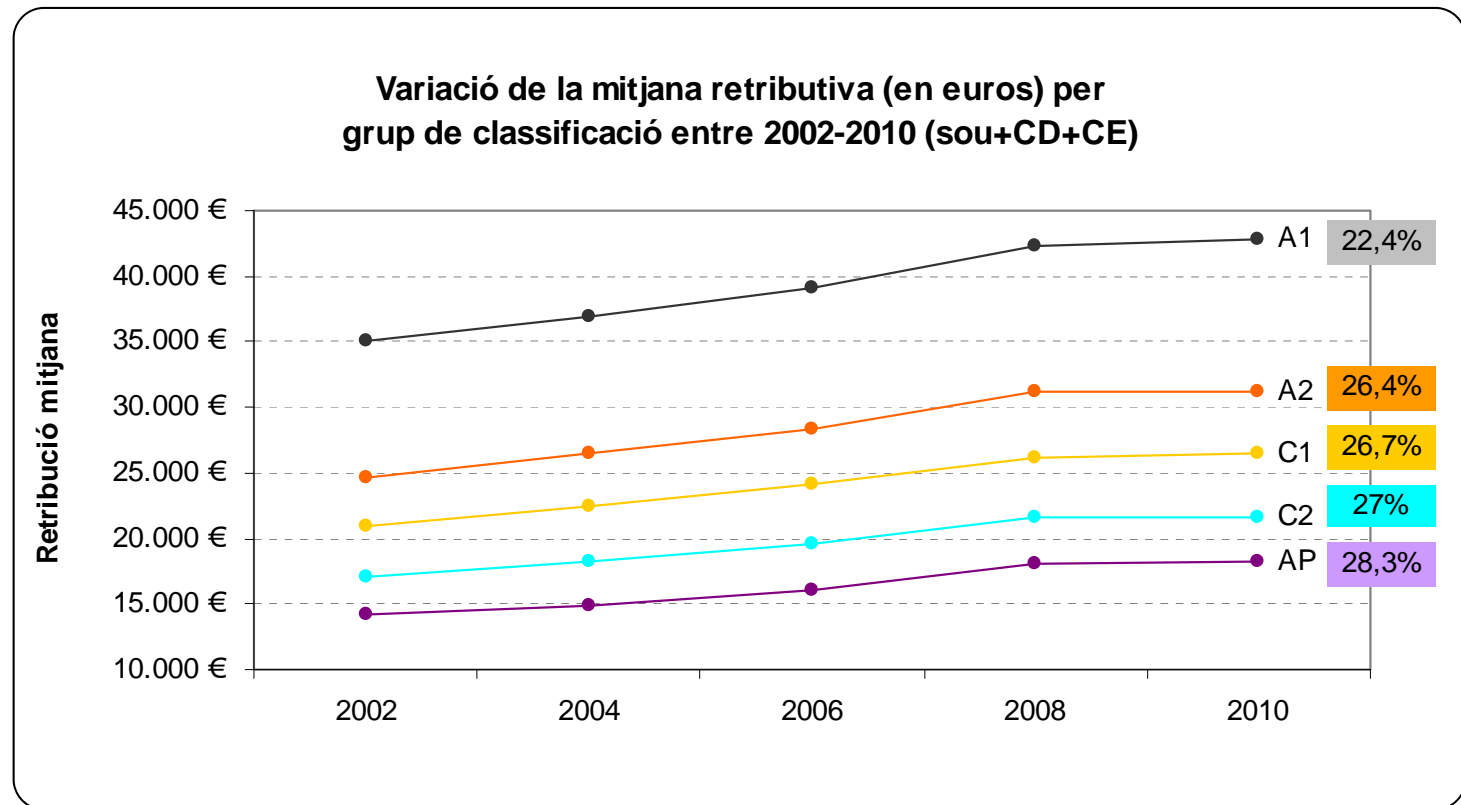
5

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

a

Dades globals per grup de classificació

- Evolució de la mitjana retributiva per grup de classificació



1

2

3

4

5

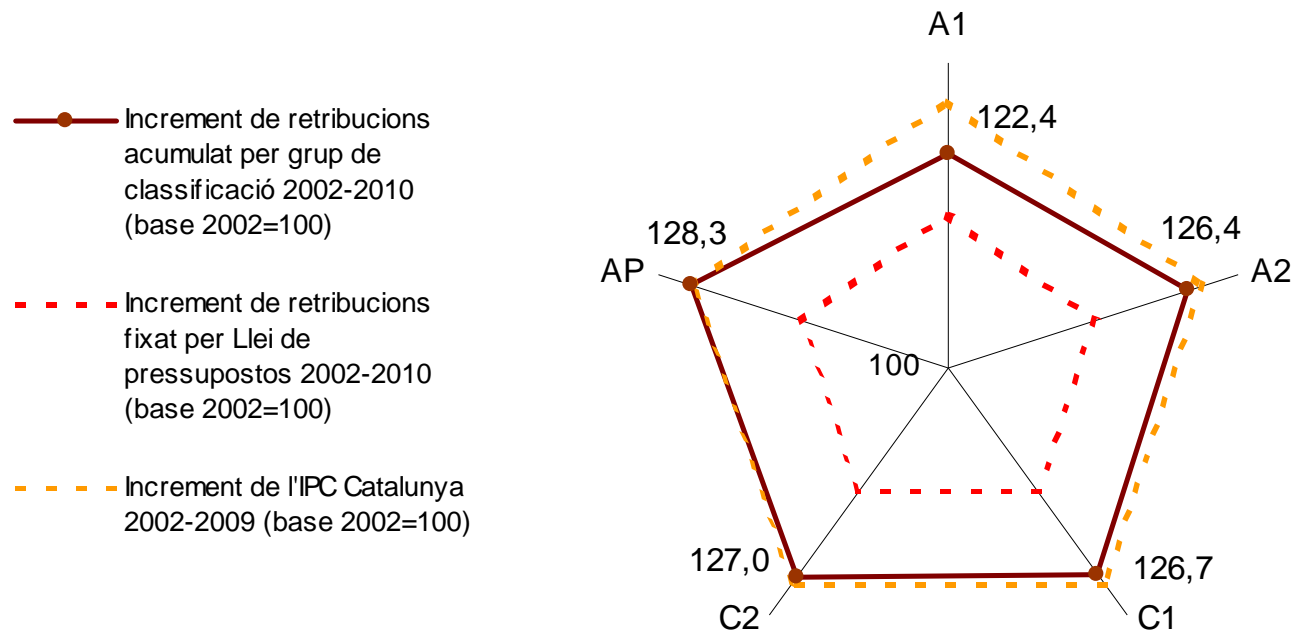
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

a

Dades globals per grup de classificació

- Increment acumulat de la mitjana retributiva per grup de classificació

Increment acumulat de la mitjana retributiva per grup de classificació en el període 2002-2010 (base 2002=100)



1

2

3

4

5

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i
agrupacions de llocs

1

2

3

4

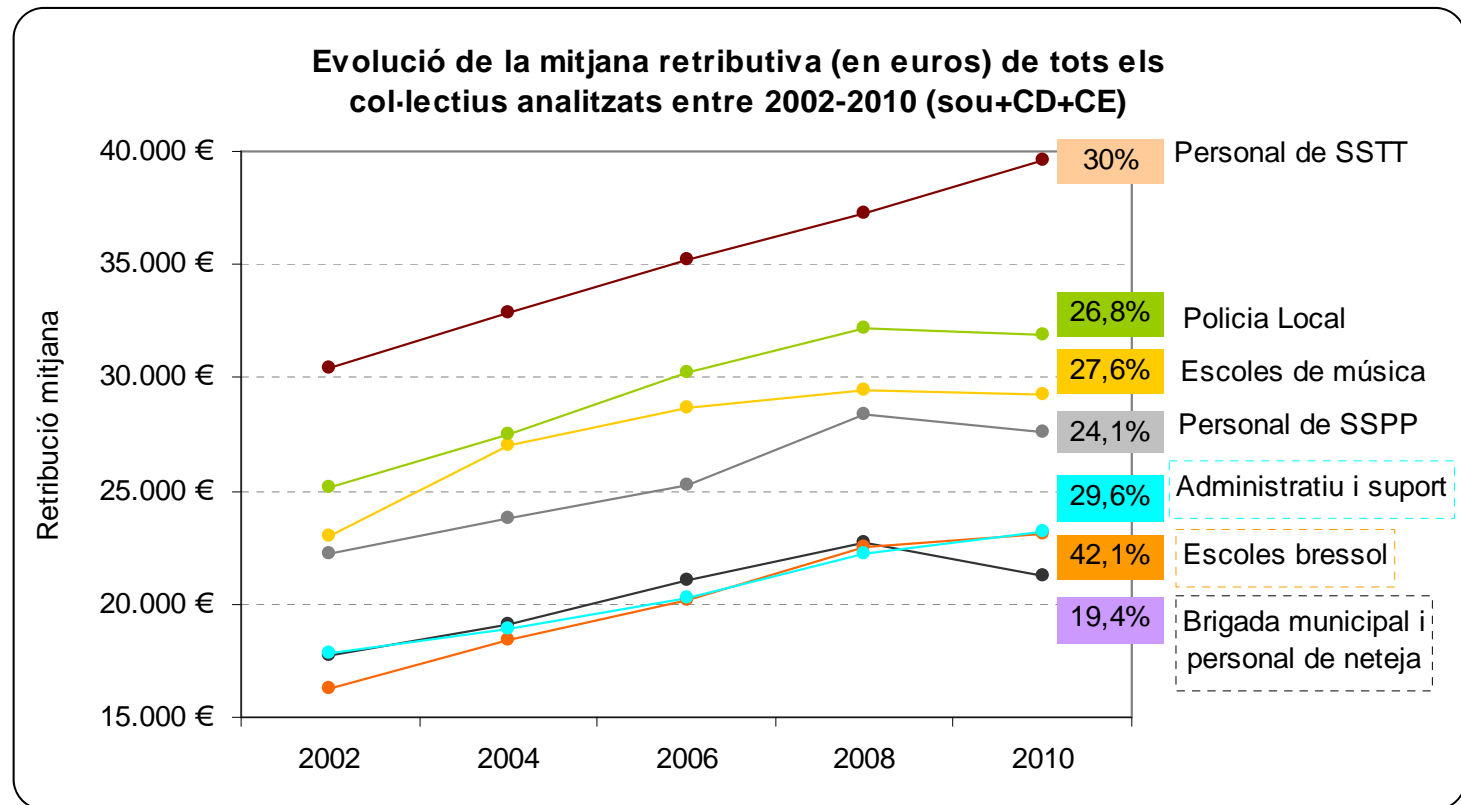
5

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

- Evolució de la mitjana retributiva de tots els col·lectius



1

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

2

3

4

5

b

Dades per col·lectius i
agrupacions de llocs

**b.
1**

Brigada municipal i
personal de neteja

1

2

3

4

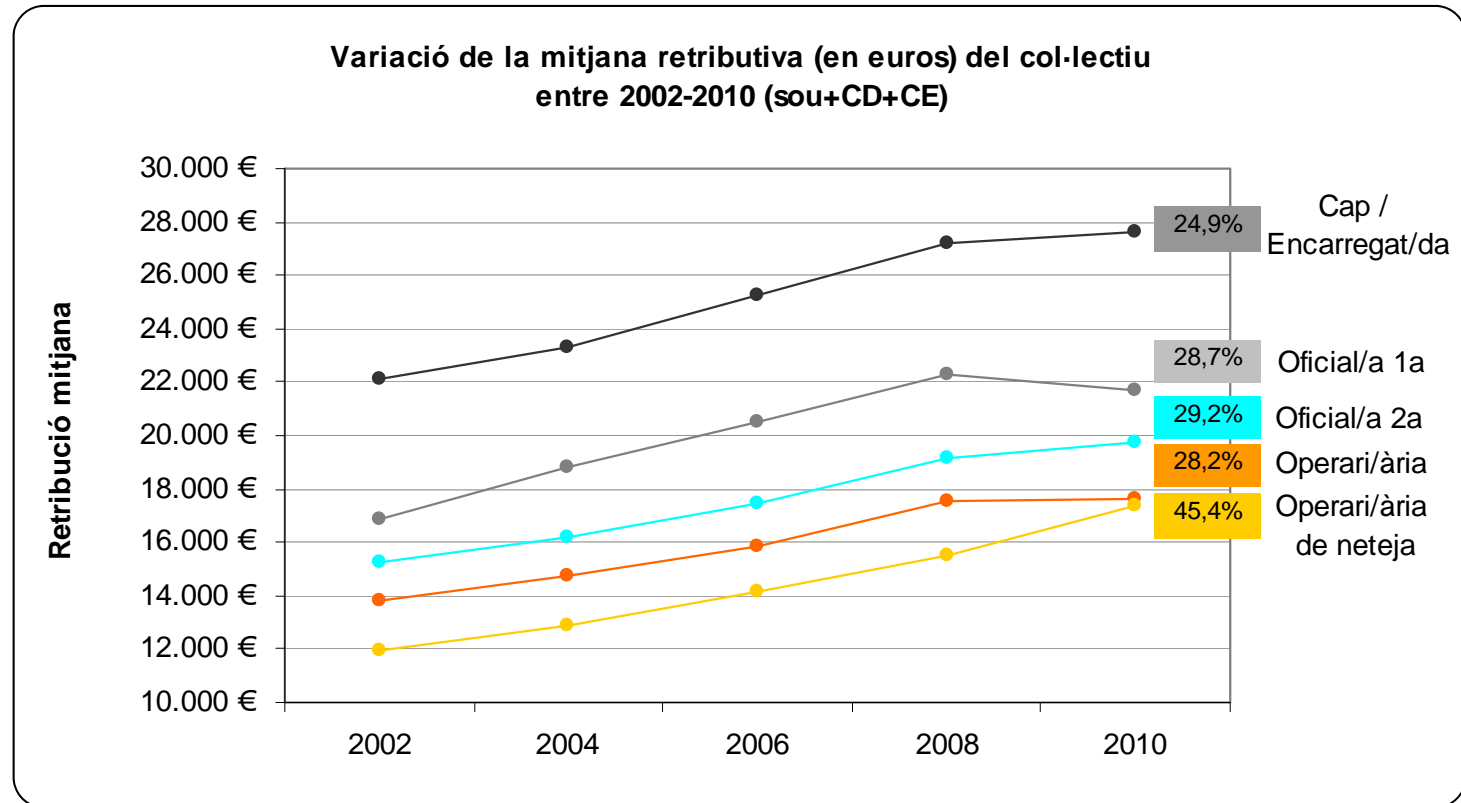
5

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Brigada municipal i personal de neteja (1/3)



1

2

3

4

5

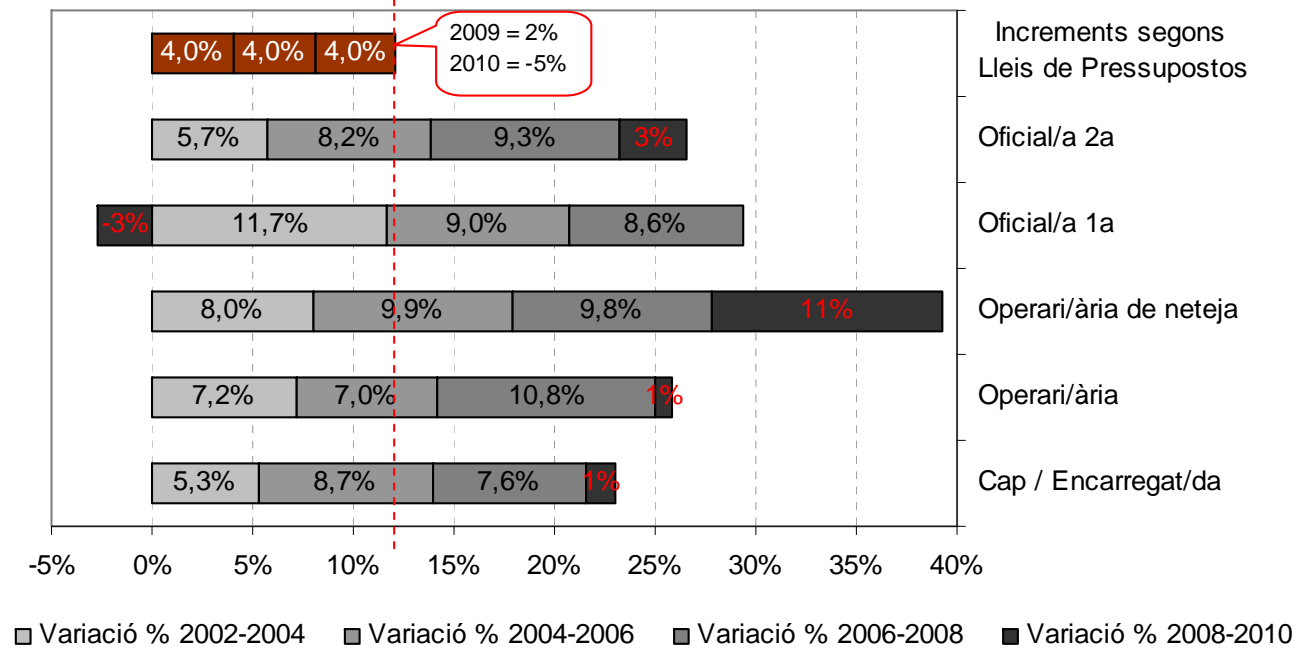
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Brigada municipal i personal de neteja (2/3)

Variació percentual de la mitjana retributiva del col·lectiu entre 2002-2010 i comparació amb increments fixats per Lleis de Pressupostos de l'Estat



1

2

3

4

5

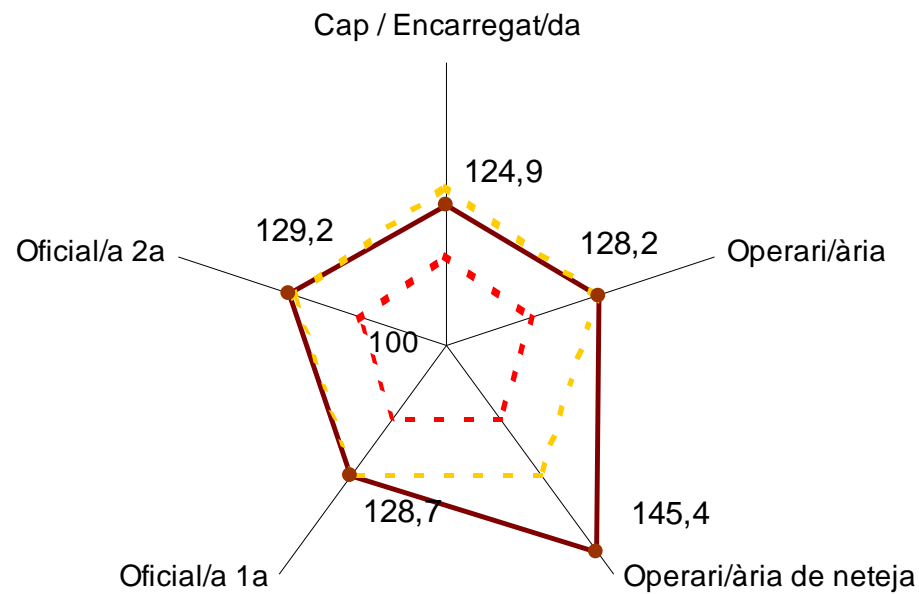
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Brigada municipal i personal de neteja (3/3)

Increment acumulat de la mitjana retributiva del col·lectiu en el període 2002-2010 (base 2002=100)



- Increment acumulat del col·lectiu de 2002 a 2010 (base 2002=100)
- - - Increment de retribucions fixat per Llei de pressupostos 2002-2010 (base 2002=100)
- - - Increment de l'IPC Catalunya 2002-2009 (base 2002=100)

1

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

2

3

4

5

b

Dades per col·lectius i
agrupacions de llocs

b.
2

Policia Local

1

2

3

4

5

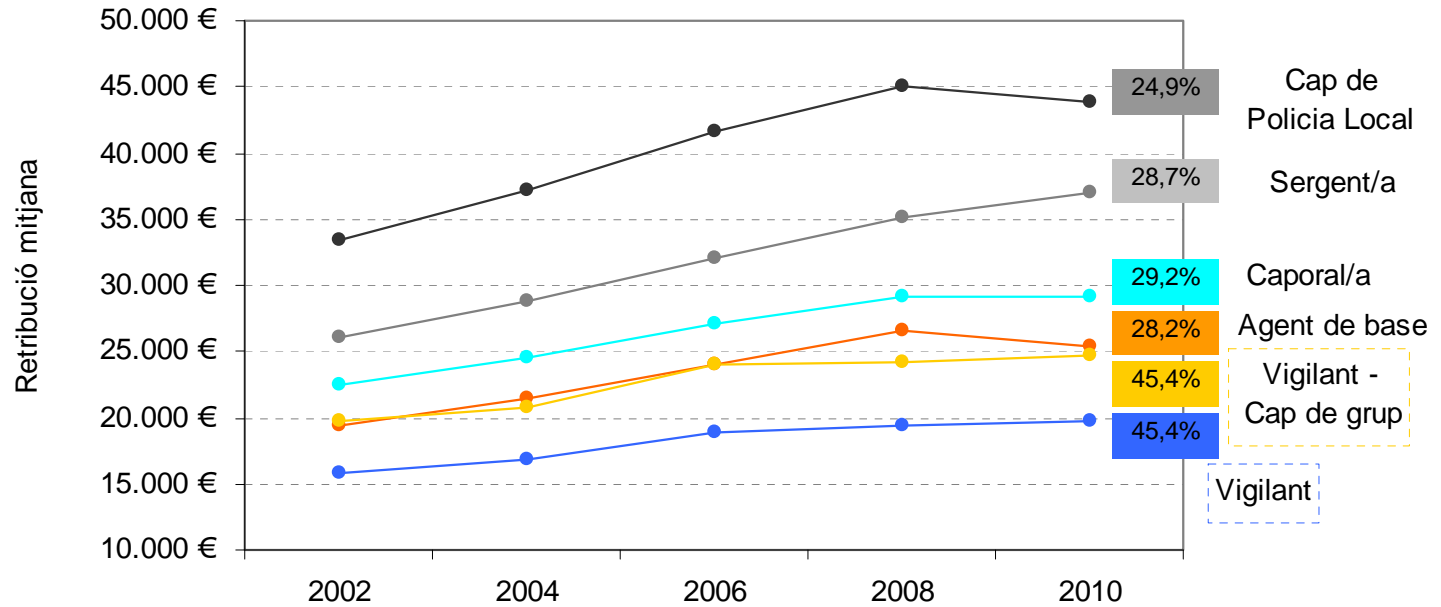
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Policia Local (1/3)

Variació de la mitjana retributiva (en euros) del col·lectiu entre 2002-2010 (sou+CD+CE)



1

2

3

4

5

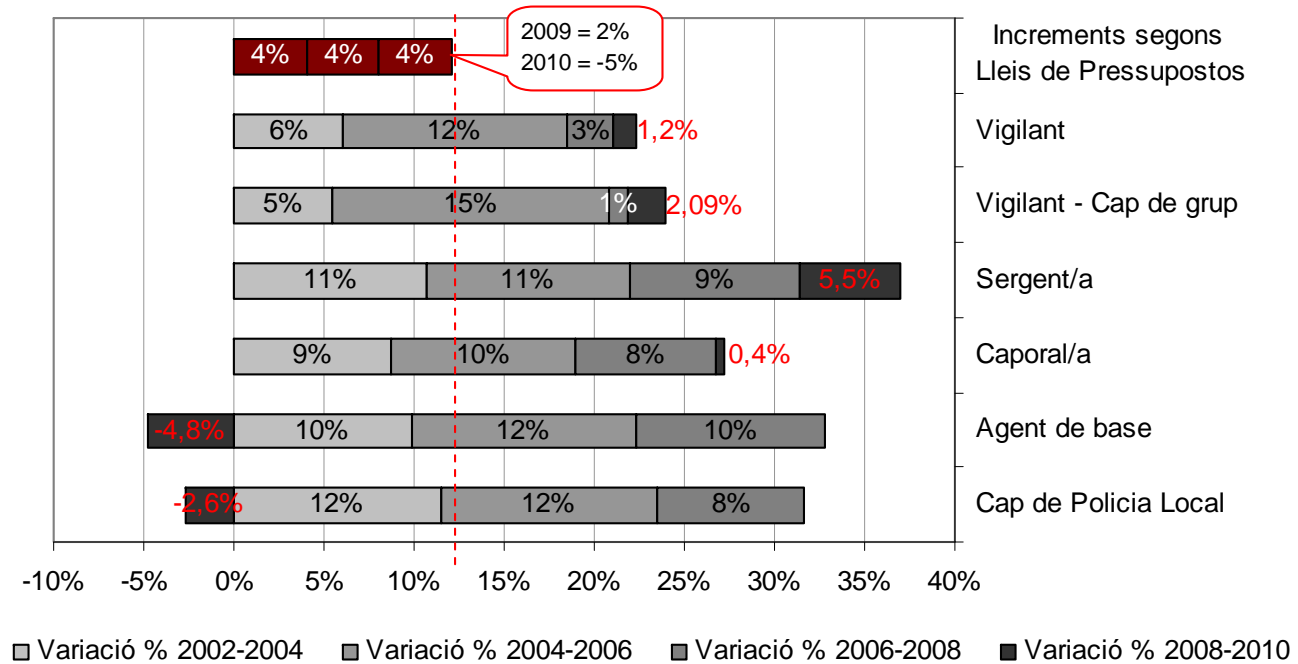
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Policia Local (2/3)

Variació percentual de la mitjana retributiva del col·lectiu entre 2002-2010 i comparació amb increments fixats per Lleis de Pressupostos de l'Estat



1

2

3

4

5

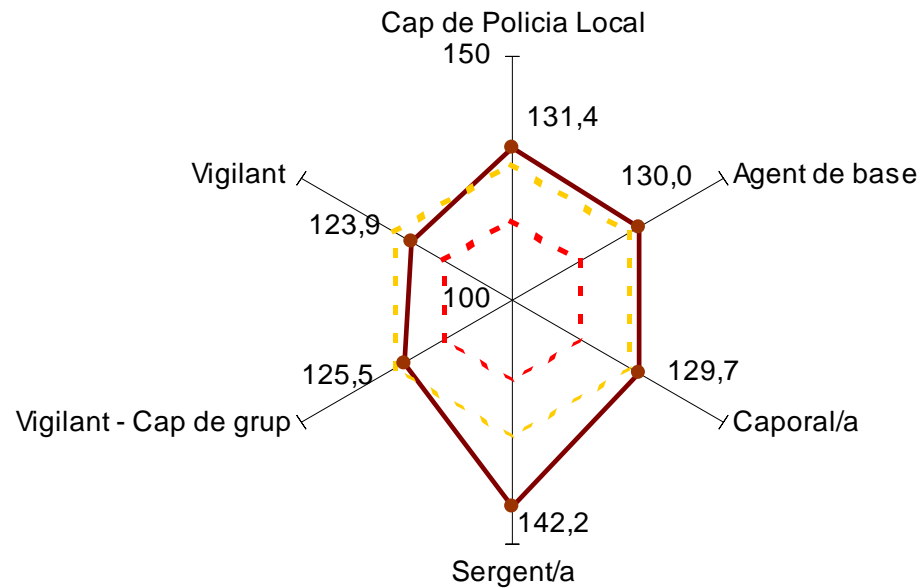
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Policia Local (3/3)

Increment acumulat de la mitjana retributiva del col·lectiu en el període 2002-2010 (base 2002=100)



- Increment acumulat del col·lectiu de 2002 a 2010 (base 2002=100)
- - - Increment de retribucions fixat per Llei de pressupostos 2002-2010 (base 2002=100)
- - - Increment de l'IPC Catalunya 2002-2009 (base 2002=100)

1

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

2

3

4

5

b

Dades per col·lectius i
agrupacions de llocs

b.
3

Personal administratiu
i de suport

1

2

3

4

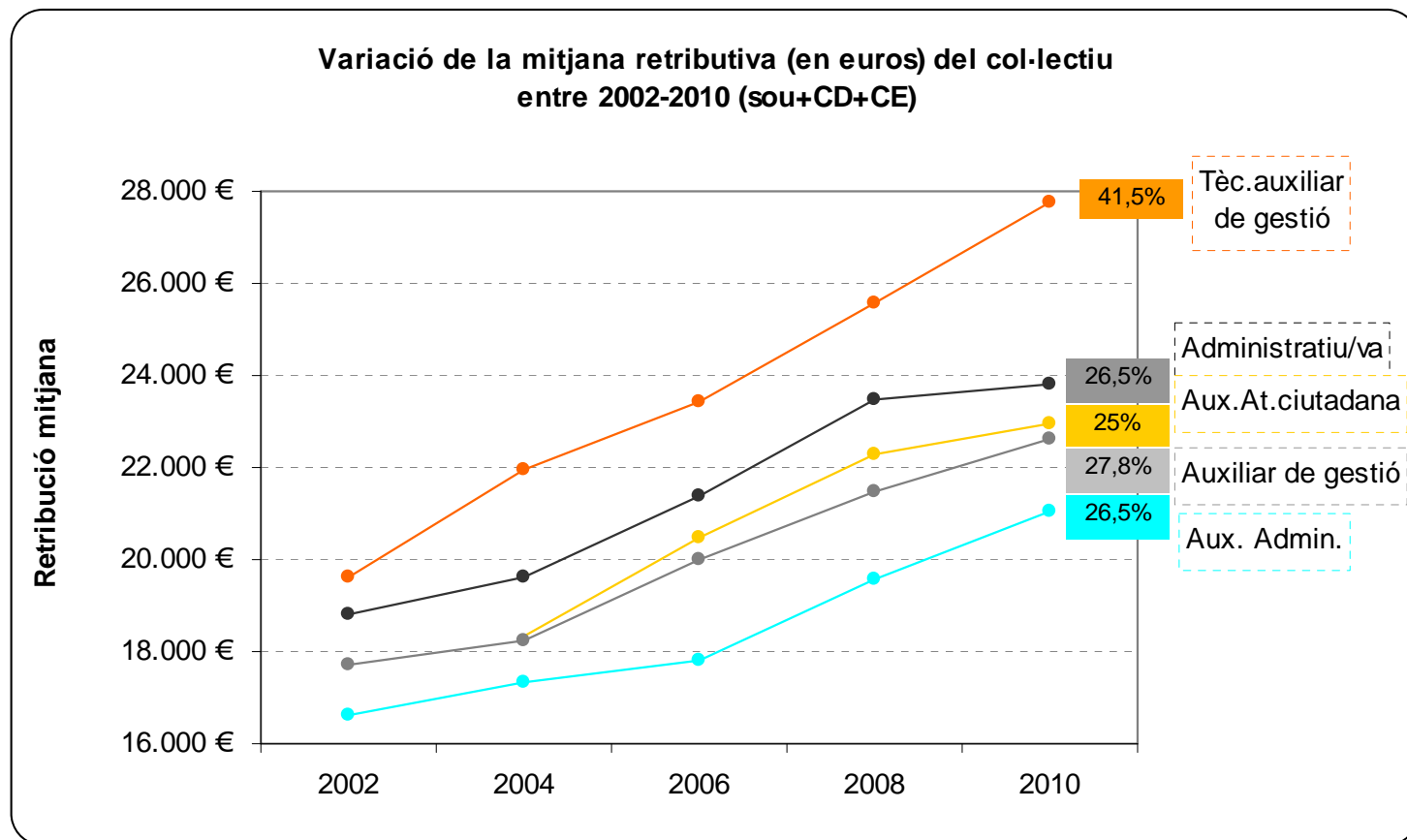
5

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Personal administratiu i de suport (1/3)



1

2

3

4

5

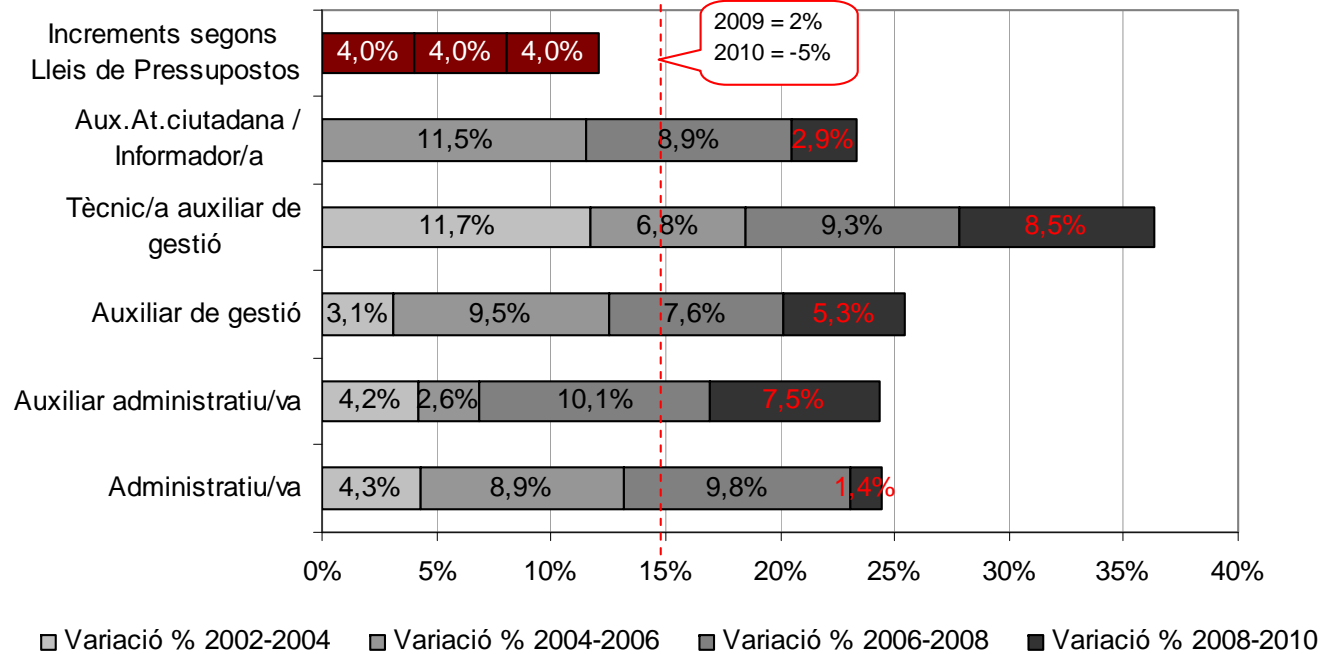
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Personal administratiu i de suport (2/3)

Variació percentual de la mitjana retributiva del col·lectiu entre 2002-2010 i comparació amb increments fixats per Lleis de Pressupostos de l'Estat



1

2

3

4

5

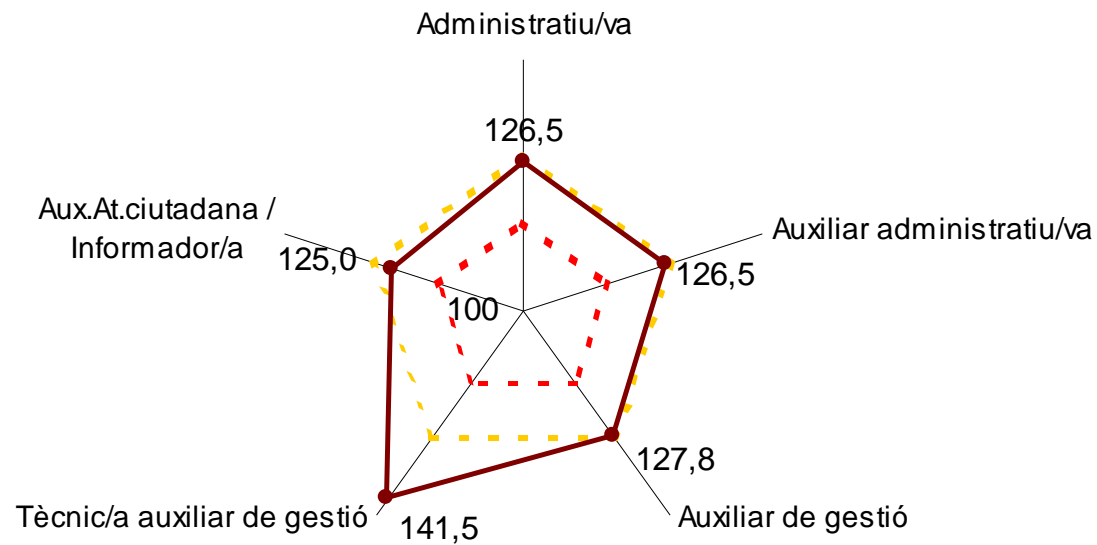
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Personal administratiu i de suport (3/3)

Increment acumulat de la mitjana retributiva del col·lectiu en el període 2002-2010 (base 2002=100)



- - - Increment de retribucions fixat per Llei de pressupostos 2002-2010 (base 2002=100)
- - - Increment de l'IPC Catalunya 2002-2009 (base 2002=100)
- Increment acumulat del col·lectiu de 2002 a 2010 (base 2002=100)

1

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

2

3

4

5

b

Dades per col·lectius i
agrupacions de llocs

b.
4

Serveis Territorials
(personal tècnic)

1

2

3

4

5

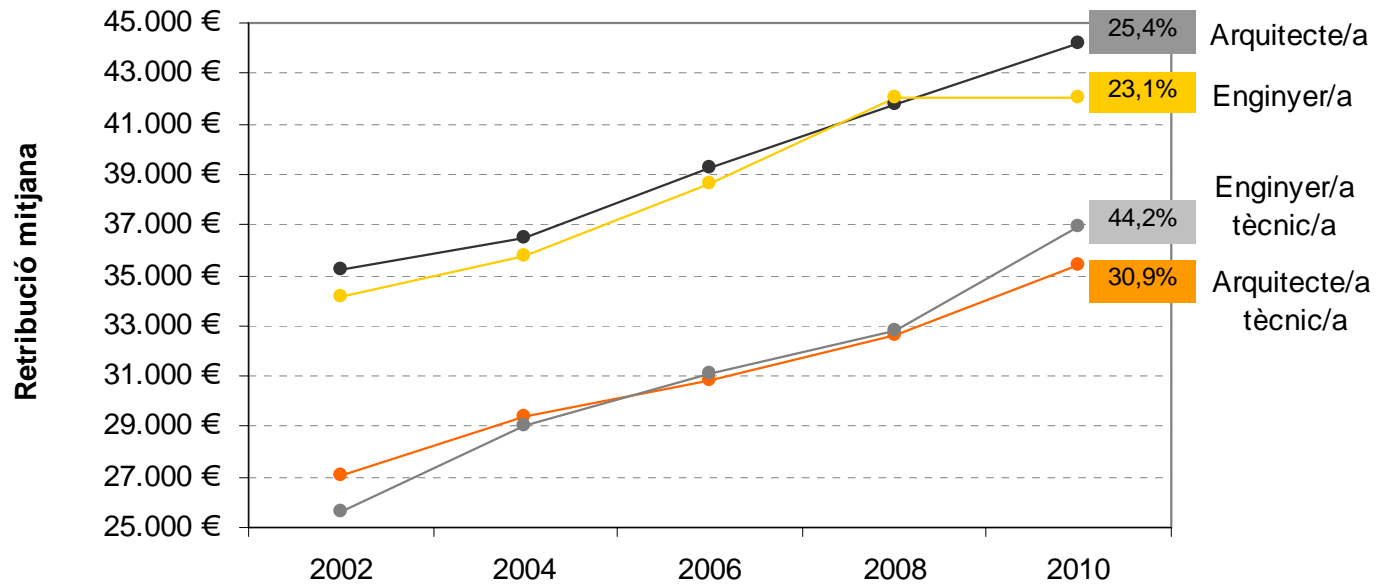
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Serveis Territorials (personal tècnic) (1/3)

Variació de la mitjana retributiva (en euros) del col·lectiu entre 2002-2010 (sou+CD+CE)



1

2

3

4

5

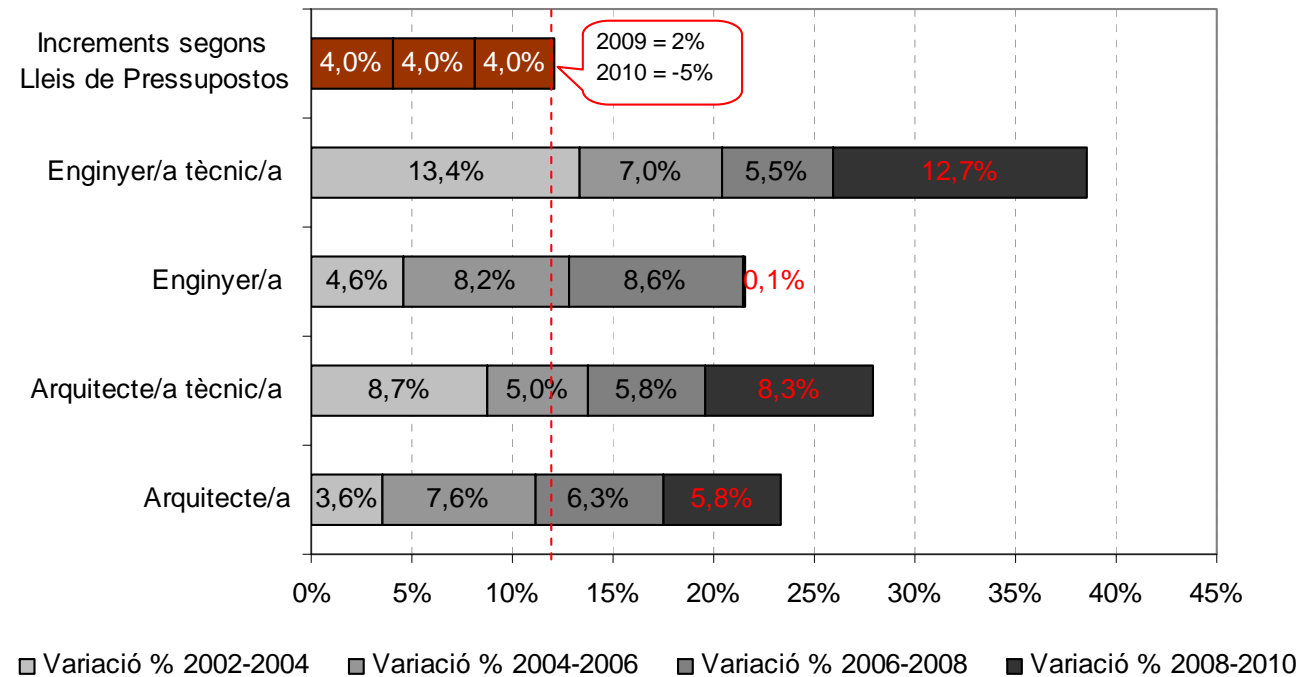
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Serveis Territorials (personal tècnic) (2/3)

Variació percentual de la mitjana retributiva del col·lectiu entre 2002-2010 i comparació amb increments fixats per Lleis de Pressupostos de l'Estat



1

2

3

4

5

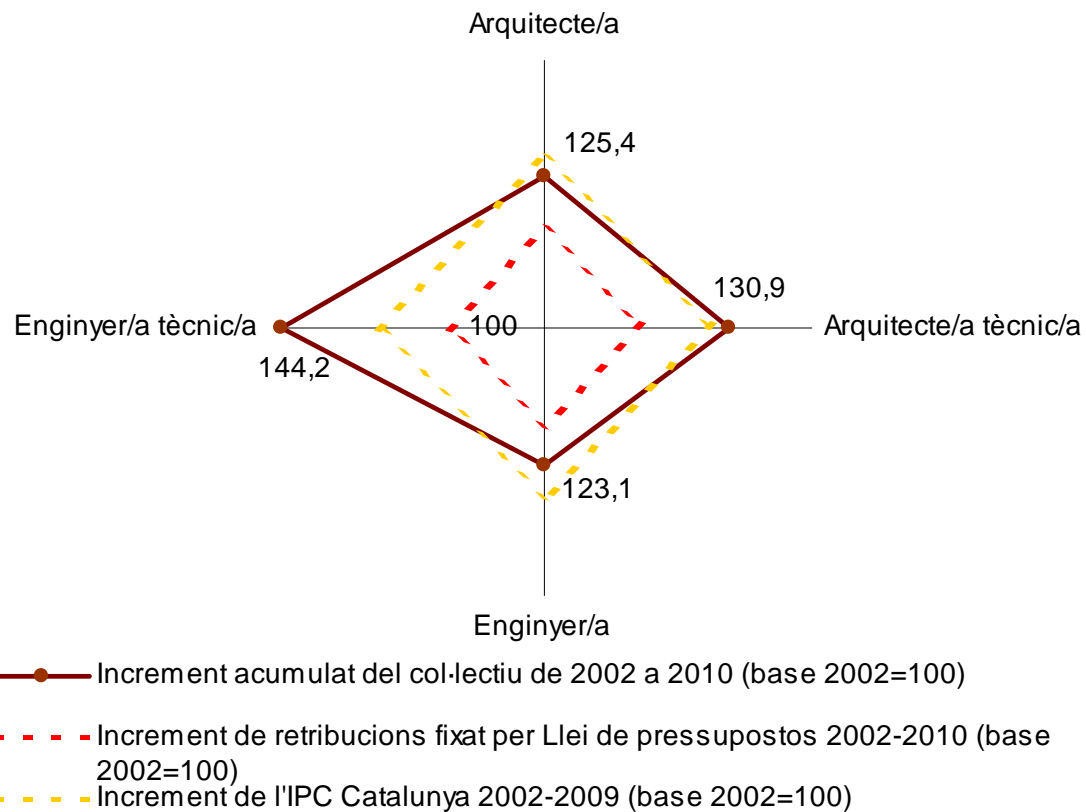
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Serveis Territorials (personal tècnic) (3/3)

Increment acumulat de la mitjana retributiva del col·lectiu en el període 2002-2010 (base 2002=100)



1

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

2

3

4

5

b

Dades per col·lectius i
agrupacions de llocs

b.
5

Serveis Personals

1

2

3

4

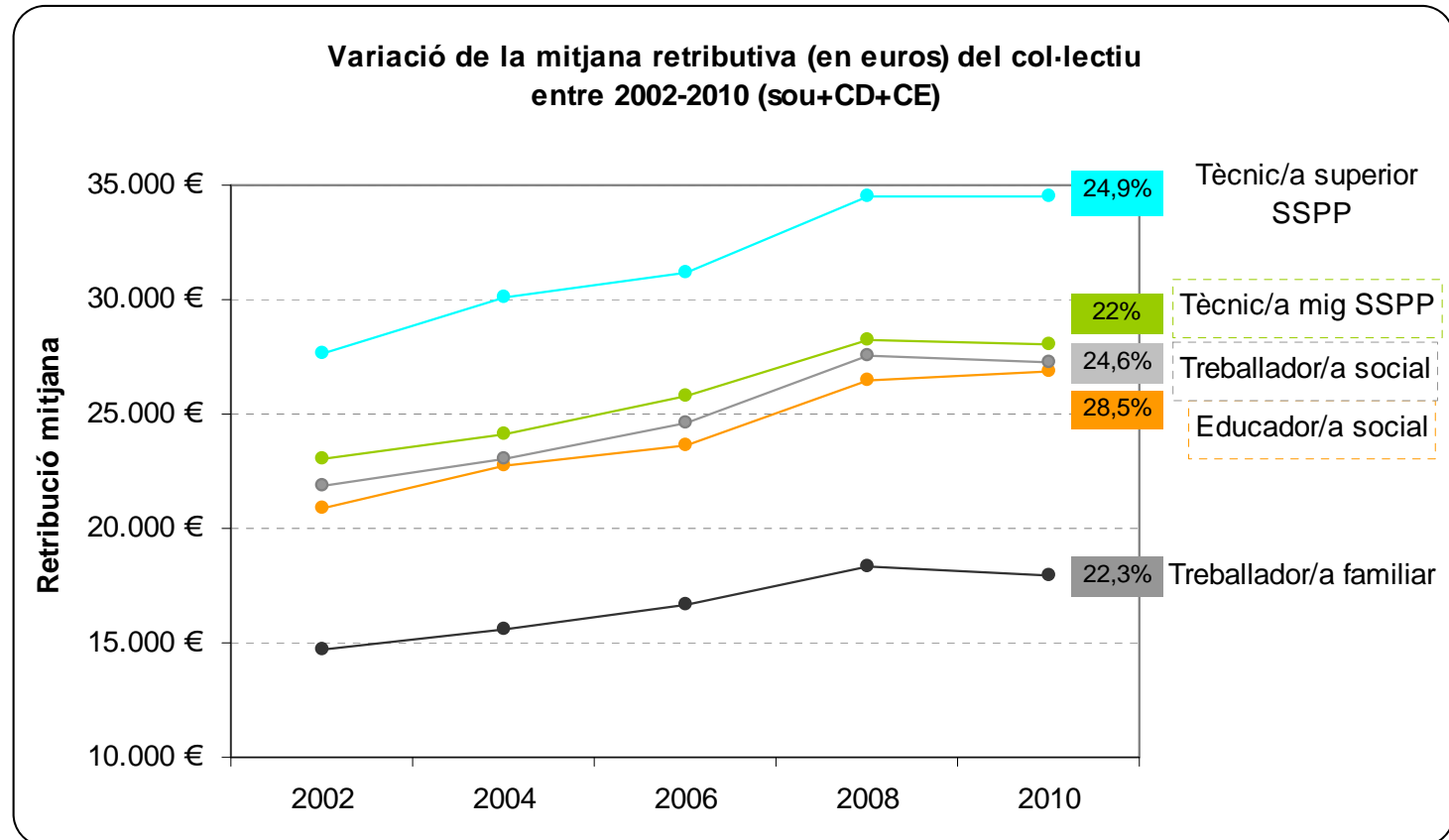
5

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Serveis Personals (1/3)



1

2

3

4

5

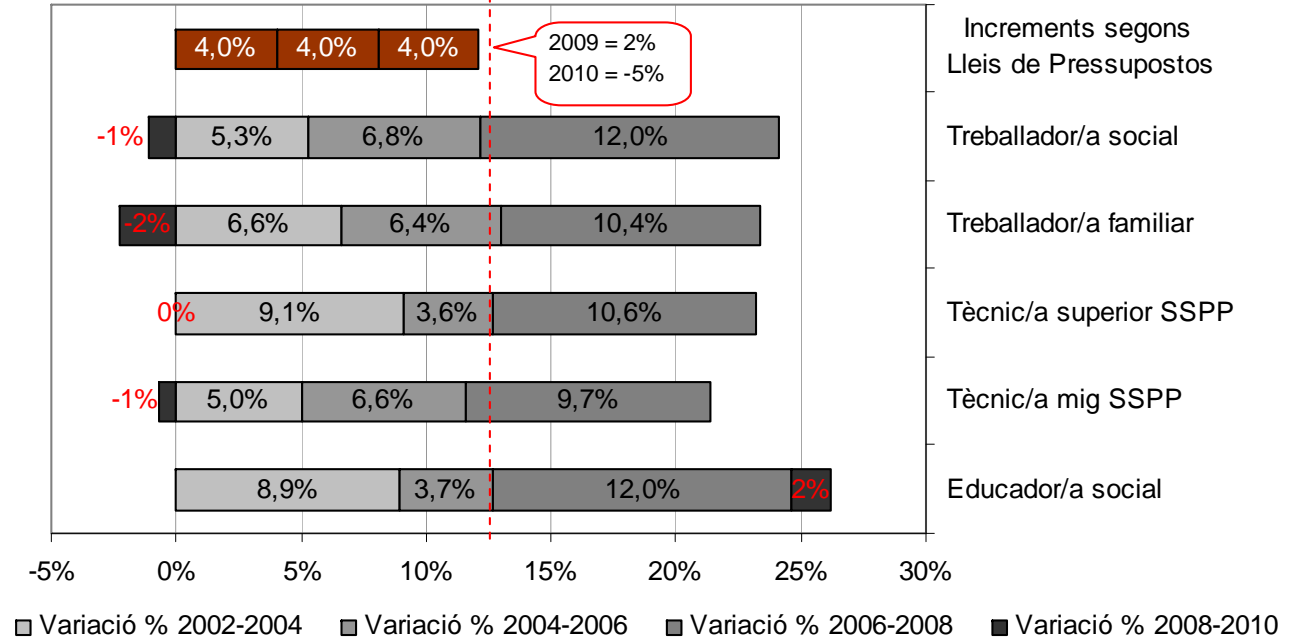
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Serveis Personals (2/3)

Variació percentual de la mitjana retributiva del col·lectiu entre 2002-2010 i comparació amb increments fixats per Lleis de Pressupostos de l'Estat



1

2

3

4

5

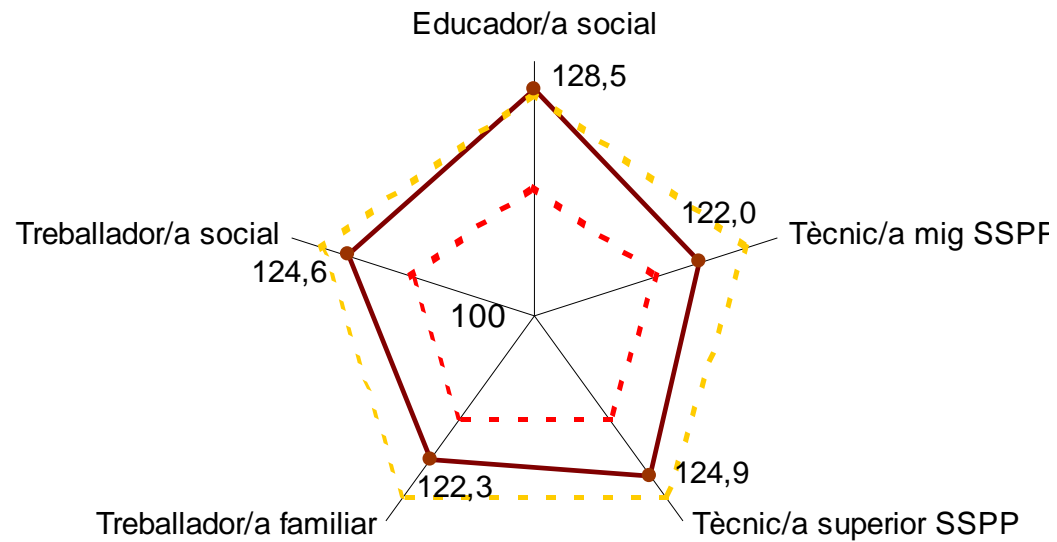
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Serveis Personals (3/3)

Increment acumulat de la mitjana retributiva del col·lectiu en el període 2002-2010 (base 2002=100)



—●— Increment acumulat del col·lectiu de 2002 a 2010 (base 2002=100)

- - - Increment de retribucions fixat per Llei de pressupostos 2002-2010 (base 2002=100)

- - - Increment de l'IPC Catalunya 2002-2009 (base 2002=100)

1

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

2

3

4

5

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

b.
6

Escoles Bressol
i Escoles de Música

1

2

3

4

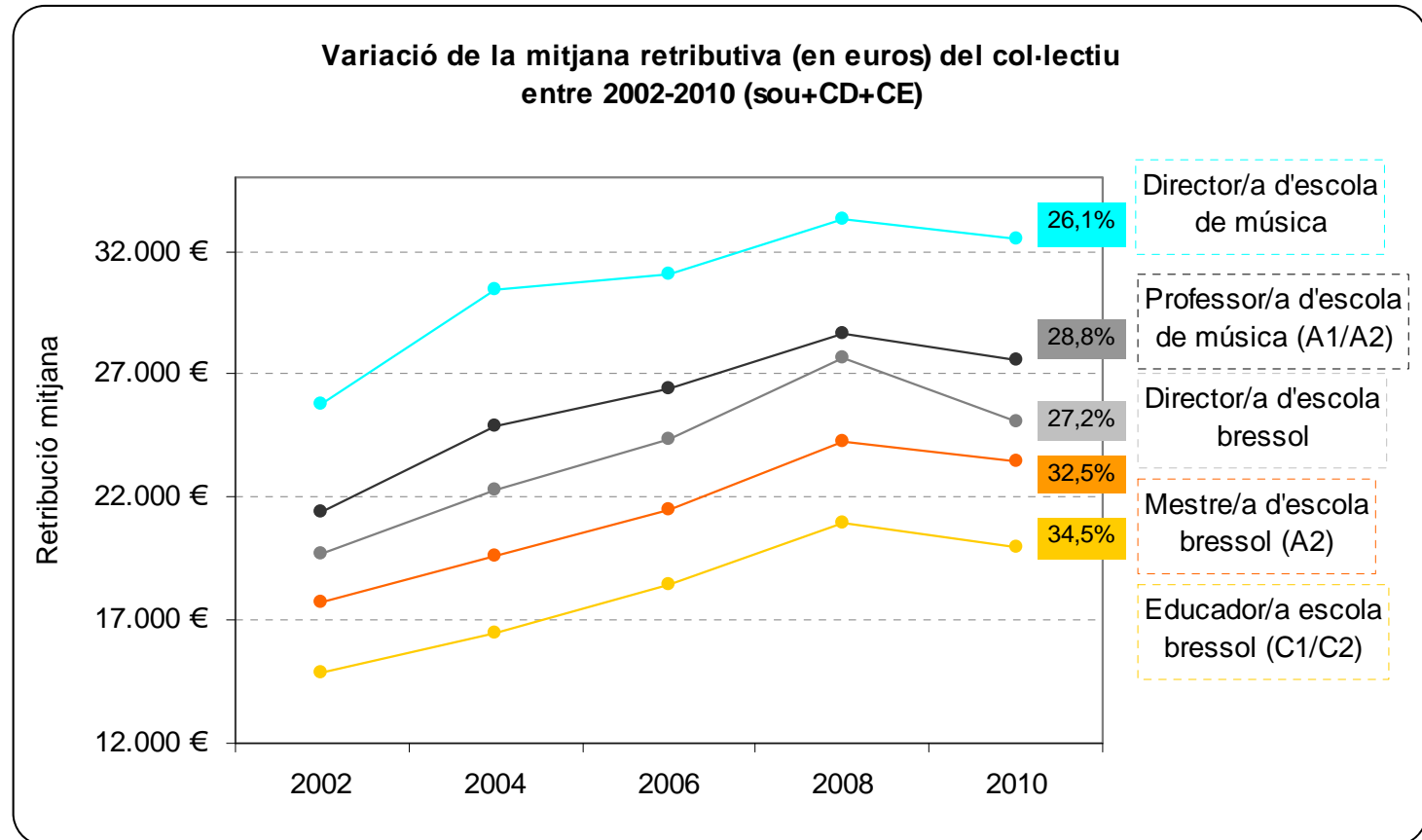
5

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Escoles Bressol i Escoles de Música (1/3)



1

2

3

4

5

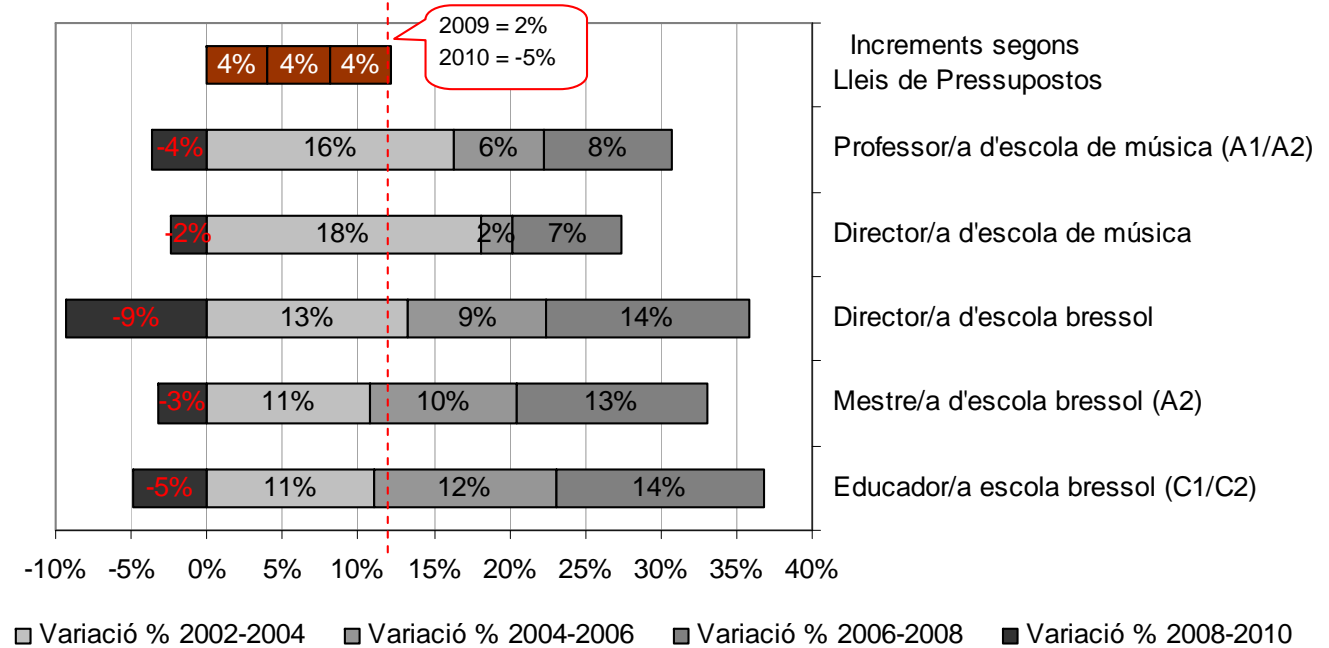
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Escoles Bressol i Escoles de Música (2/3)

Variació percentual de la mitjana retributiva del col·lectiu entre 2002-2010 i comparació amb increments fixats per Lleis de Pressupostos de l'Estat



1

2

3

4

5

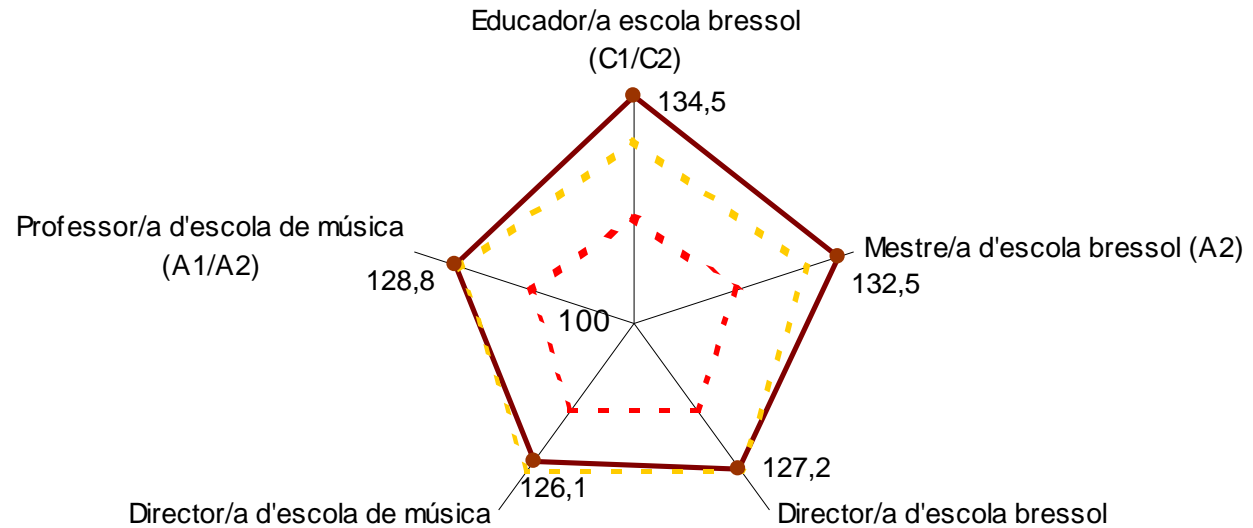
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

b

Dades per col·lectius i agrupacions de llocs

Escoles Bressol i Escoles de Música (3/3)

Increment acumulat de la mitjana retributiva del col·lectiu en el període 2002-2010 (base 2002=100)



—●— Increment acumulat del col·lectiu de 2002 a 2010 (base 2002=100)

- - - Increment de retribucions fixat per Llei de pressupostos 2002-2010 (base 2002=100)

- - - Increment de l'IPC Catalunya 2002-2009 (base 2002=100)

1

2

3

4

5

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

C

Dades comparatives dels col·lectius de Brigada municipal i Personal Administratiu i de suport amb les taules retributives dels Convenis Col·lectius del sector privat

1

2

3

4

5

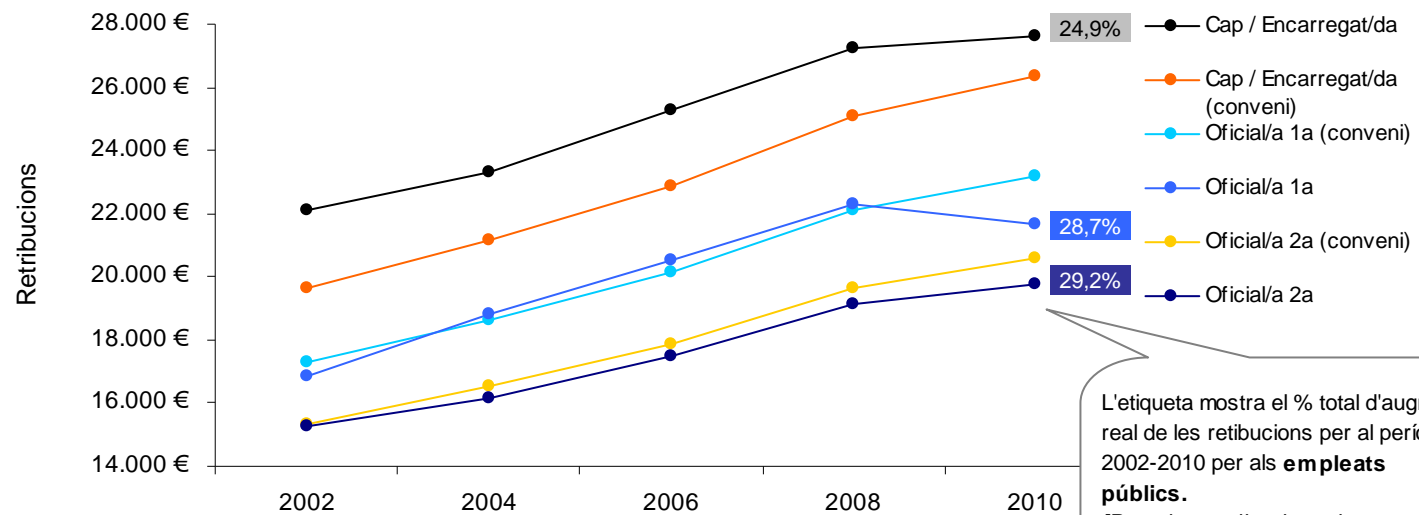
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

C

Dades comparatives dels col·lectius de Brigada i Administració amb les taules retributives dels Convenis Col·lectius del sector privat

- Comparativa i evolució de la taula salarial revisada anual del Conveni Col·lectiu vs. retribució empleats públics locals

Comparativa retribucions brutes anuals previstes pel Conveni Col·lectiu de Construcció i Obres i dades de l'Enquesta Retributiva (període 2002-2010)



L'etiqueta mostra el % total d'augment real de les retribucions per al període 2002-2010 per als **empleats públics**.
[Per a les retribucions de conveni col·lectiu l'increment acumulat és de 32% per tots els llocs de treball]

1

2

3

4

5

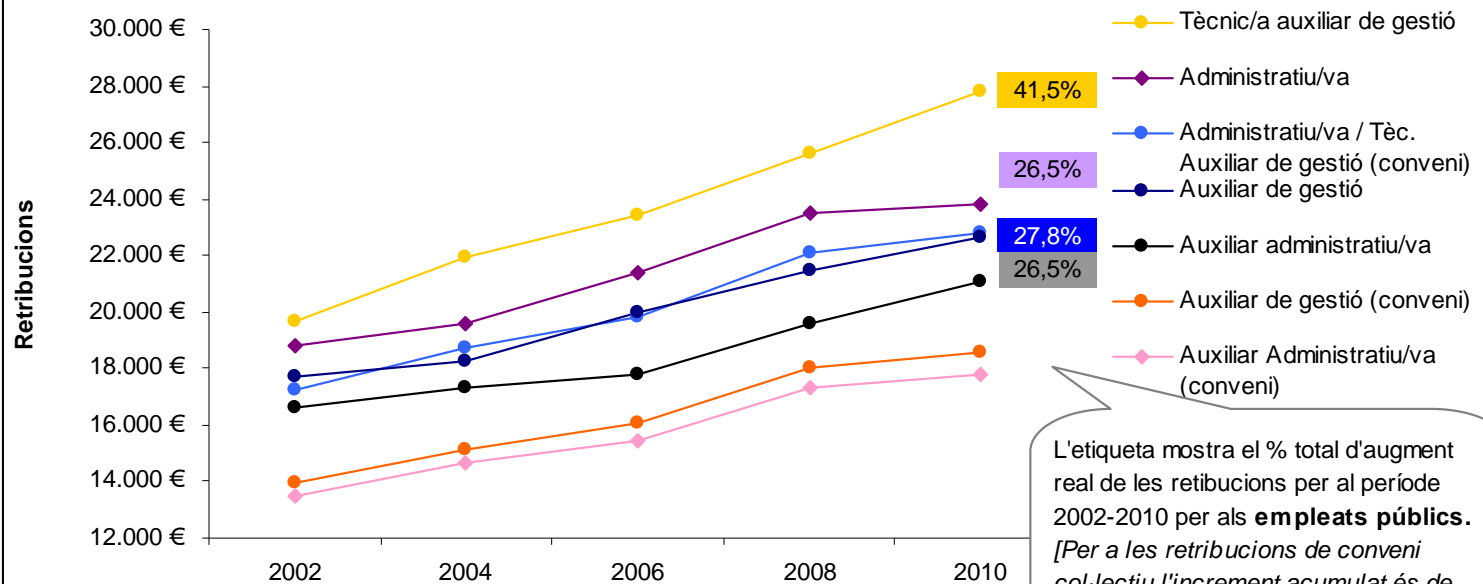
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

C

Dades comparatives dels col·lectius de Brigada i Administració amb les taules retributives dels Convenis Col·lectius del sector privat

- Comparativa i evolució de la taula salarial revisada anual del Conveni Col·lectiu vs. retribució empleats públics locals

Comparativa retribucions brutes anuals previstes pel Conveni Col·lectiu d'Oficines i despatxos i dades de l'Enquesta Retributiva (període 2002-2010)



L'etiqueta mostra el % total d'augment real de les retribucions per al període 2002-2010 per als **empleats públics**.
[Per a les retribucions de conveni col·lectiu l'increment acumulat és de 34% per tots els llocs de treball]

1

2

3

4

5

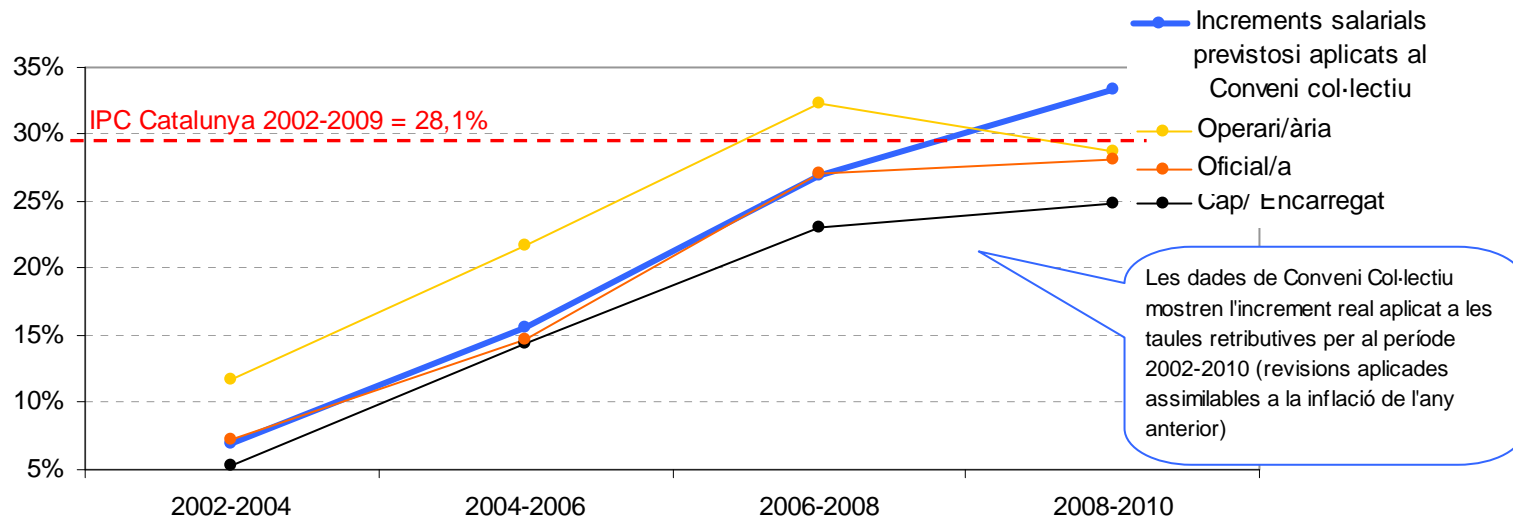
Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

C

Dades comparatives dels col·lectius de Brigada i Administració amb les taules retributives dels Convenis Col·lectius del sector privat

- Comparativa i evolució dels increments percentuals de la taula salarial revisada anual del Conveni Col·lectiu vs. retribució empleats públics locals

Increment percentual acumulat de les retribucions del personal de Brigada de 2002 a 2010 vs. increments reals aplicats a les taules retributives dels Convenis col·lectius de construcció i obres en el període per Barcelona



1

2

3

4

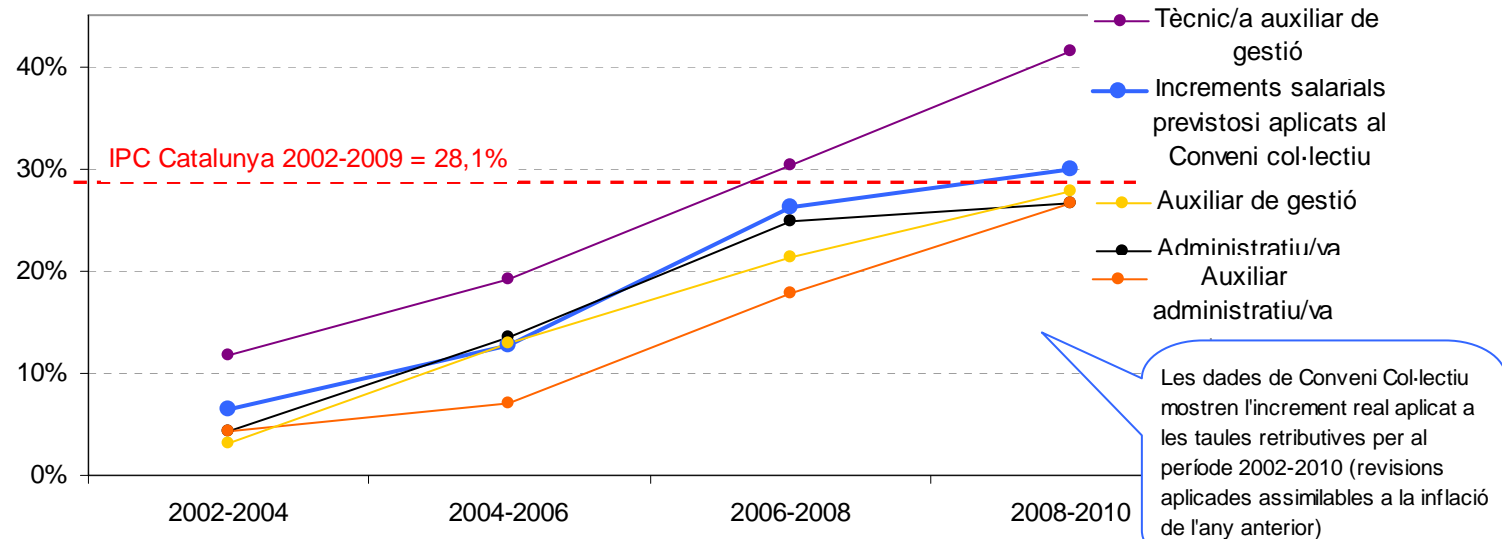
5

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

Dades comparatives dels col·lectius de Brigada i Administració amb les taules retributives dels Convenis Col·lectius del sector privat

- Comparativa i evolució dels increments percentuals de la taula salarial revisada anual del Conveni Col·lectiu vs. retribució empleats públics locals

Increment percentual acumulat de les retribucions del personal administratiu i de suport de 2002 a 2010 vs. increments reals aplicats a les taules retributives dels Convenis col·lectius d'oficines i despatxos en el període per Catalunya





1

Introducció

2

Context de l'estudi

3

Nota metodològica

4

Presentació i anàlisi dels resultats obtinguts

5

Apunts finals

1

2

3

4

5

Apunts finals

- ✓ Acceptar la situació
- ✓ Adaptar-nos als canvis
- ✓ Créixer amb el canvi aprofitant les oportunitats que brinda
- ✓ Deixar maneres de fer per usar unes noves maneres de fer
- ✓ Ens hem de moure per no morir, la immobilitat acabarà amb nosaltres i no ho podem permetre, hem d'aprendre dels errors

Gràcies
linangf@diba.cat





Seminari
d'actualització de Funció Pública Local



Expedients de regulació d'ocupació en l'àmbit local: causes, procediment i requisits de tramitació per a l'Administració pública.

Raquel Serrano Olivares
Professora titular de
Dret del treball i de la Seguretat Social
Universitat de Barcelona

Expedientes de regulación de empleo

- Despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, o fuerza mayor
- Suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción temporal de jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, o fuerza mayor

Despido colectivo (art.51 ET y RD 43/1996, de 19 de enero)

1) NOCIÓN DE DESPIDO COLECTIVO.

2) RÉGIMEN JURÍDICO:

a) Límite causal.

b) Procedimiento:

- Sujetos que pueden iniciarlo ante autoridad laboral
- Documentación necesaria: plan de viabilidad y plan social
- Período de consultas con representantes de los trabajadores
- Autorización u homologación de la autoridad laboral
- Indemnizaciones

3) JURISDICCIÓN COMPETENTE

Noción de despido colectivo

- Art.51.1 ET: la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando en un período de 90 días, la extinción afecte al menos a:
 - a) 10 trabajadores en empresas que ocupen a menos de 100.
 - b) El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300.
 - c) 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el nº de trabajadores afectados sea superior a 5

Límite causal: causas económicas

- Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa (= existencia de pérdidas actuales o previstas o *disminución persistente de su nivel de ingresos*) que pueda afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.
- La empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado

Entendimiento de las causas económicas por parte de jurisprudencia

- Jurisprudencia en el marco del despido ex art.52 c) ET exige que despido simplemente “contribuya” a mejoría económica, sin que se exija adopción de otras medidas, de modo que basta con acreditar la situación de pérdidas en cuentas y balances empresa. En marco art.51 ET, sí se exige plan de viabilidad
- Cuando se detecta existencia de grupo de empresas a efectos laborales (extensión de responsabilidades: confusión de plantilla) se debe atender a situación económica de todas las empresas del grupo

Límite causal: causas técnicas, organizativas y de producción

- Causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado
- La empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda

Entendimiento de causas técnicas, organizativas y de producción por jurisprudencia (I)

- Dificultades de la empresa ya actualizadas y acreditadas, pero no han de ser de tal entidad que pongan en peligro la viabilidad futura de la empresa o del empleo, basta con que impidan el buen funcionamiento de la misma (art.52 c) ET)
- Ámbito de apreciación: unidad, sección o centro de trabajo donde se aprecien dificultades, no necesariamente la empresa, si bien última jurisprudencia parece poner en duda tal posicionamiento: SSTTS de 16/9/2009 y de 29/11/2010
- Art.52 c) no impone obligación de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en la empresa ni viene obligado a destinar al trabajador a otro puesto vacante, si bien última jurisprudencia parece poner en duda tal posicionamiento (en supuestos de pérdida de una contrata: STS de 16 de septiembre de 2009; necesidad de acomodo previo es consecuencia de ineluctabilidad del despido (principio de estabilidad en el empleo: art.35 CE: STS 29/11/2010)

Entendimiento de causas técnicas, organizativas y de producción por jurisprudencia (II)

- Pérdida de una contrata de obra o servicio: Ha de considerarse por su origen una causa productiva y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa. Exceso de personal que genera es *per se* una dificultad que impide buen funcionamiento empresa en el espacio o sector concreto de actividad afectado por pérdida contrata GIRO JURISPRUDENCIAL (?): STS 16/9/2009: en caso de empresas contratistas, pérdida contrata es situación habitual que no determina *per se* “dificultades que impiden el buen funcionamiento empresa”. Dudosa aplicación de doctrina de que no es necesario agotar posibilidades de acomodo de trabajador en empresa
- Externalización de servicios: procede: cuando constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no simple medio incremento beneficio empresarial

Supuestos especiales extinción AAPP

- a) Resolución contrato celebrado al amparo convocatoria para provisión de vacantes anulada por jurisdicción contencioso-admva: necesario seguir procedimiento extinción por fuerza mayor o causas objetivas ex arts. 52 c) o 51 ET: en caso contrario, cese nulo
- b) Amortización plaza que ocupa trabajador indefinido no fijo (contratación temporal defectuosa o interinidad por vacante): no requiere procedimiento extinción objetiva arts. 52c) o 51 ET
- c) Causas extinción distintas: arts.52 c) ET y 52 e): insuficiencia presupuestaria para mantenimiento puestos financiados con subvenciones de otras AAPP (actividades accesorias) /amortización de puestos como medio para garantizar viabilidad y saneamiento económico (actividad habitual y permanente)
- d) Para proceder a despido por causas empresariales no es imprescindible previa aprobación de un plan de empleo que así lo disponga. Basta cumplimiento requisitos 52 c)

Procedimiento (I): Solicitud y documentación

- SUJETOS QUE PUEDEN SOLICITAR ERE:
 - El empresario
 - Los trabajadores, a través de sus representantes, si racionalmente se presumiera que la no incoación del procedimiento por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.
- AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE
- DOCUMENTACIÓN:
 - a) Memoria explicativa de las causas del proyecto de despido colectivo + documentación acreditativa (estado económico y evolución de la empresa en los 3 últimos años si la causa es económica y/o **plan de viabilidad**, si causa técnica, organizativa o de producción).
 - b) Número y categoría de trabajadores empleados habitualmente durante el último año así como de los trabajadores que vayan a ser afectados, criterios tenidos en cuenta para designar los trabajadores que vayan a ser afectados y período previsto para llevar a cabo despidos.
 - c) En empresas de 50 o más trabajadores: **plan social** que contemple las medidas adoptadas o previstas para evitar o reducir los efectos del despido, así como atenuar sus consecuencias para los trabajadores finalmente afectados.

Procedimiento (II): Período de consultas: desarrollo

- El empresario, de forma simultánea a solicitud ERE ante autoridad laboral, procederá a la apertura de un período de consultas.
- Tendrá duración no SUPERIOR a 30 días naturales o 15 en caso de empresas de menos de 50 trabajadores.
- Partes deberán negociar de buena fe sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores *afectadas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad*ados, tales como, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.
- Empresario comunicará a la autoridad laboral resultado período de consultas y contenido definitivo de medidas o plan social.
- Empresario y representación personal podrán acordar en cualquier momento sustitución período de consultas por procedimiento de mediación o arbitraje aplicable en empresa

Período de consultas: ausencia de representación legal

- En supuestos de ausencia de representación legal de trabajadores en empresa, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de 3 miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de comisión negociadora convenio colectivo de aplicación a la misma.
- La designación deberá realizarse en plazo 5 días a contar desde inicio periodo de consultas, sin que falta de designación pueda suponer paralización del mismo. Acuerdos de comisión requerirán voto favorable de mayoría de sus miembros. En supuesto de que negociación se realice con comisión cuyos miembros sean designados por sindicatos, empresario podrá atribuir su representación a organizaciones empresariales en que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

Finalización período consultas

A) ACUERDO EN EL PERÍODO DE CONSULTAS:

- Autoridad laboral procederá a dictar resolución en *plazo de 7 días naturales autorizando extinción* Y dando traslado a ITSS y entidad gestora de prestación por desempleo. Silencio positivo: se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos del acuerdo. CON TODO, si autoridad laboral apreciase fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en conclusión acuerdo, lo remitirá a autoridad judicial a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

B) NO ACUERDO EN EL PERÍODO DE CONSULTAS:

- Autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial.
- Plazo resolución 15 días naturales a partir de comunicación a autoridad laboral de conclusión período de consultas. Silencio administrativo: positivo.
- Autorización procederá cuando de documentación se desprenda que concurre causa alegada por empresario y razonabilidad medida

Procedimiento (III): extinción contratos individuales e Indemnizaciones

- Empresario, simultáneamente a adopción decisión extintiva a que le autorice resolución admva., deberá abonar a trabajadores indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de 12 mensualidades. Derecho mínimo. CON TODO, se admiten por jurisprudencia pactos de jubilación anticipada acordados en período de consultas en que se fijan indemnizaciones alternativas
- Trabajadores en excedencia voluntaria incluidos en un ERE: no procede derecho a percibir indemnización legal: jurisprudencia
- De acuerdo con jurisprudencia social, artículo 51 ET no exige que la empresa entregue a cada trabajador afectado por la extinción una comunicación escrita expresiva de la causa del despido, a diferencia de lo que establece el artículo 53 ET para los despidos ex artículo 52 c) ET

Selección de trabajadores afectados

- De acuerdo con jurisprudencia, selección corresponde, en principio, a empleador y su decisión sólo es revisable cuando resulte apreciable fraude de ley, abuso de derecho o discriminación (o incumplimiento preferencia representantes trabajadores u otras preferencias previstas en convenio)
- Podría discutirse si principio de adecuación social permite introducir otras preferencias y, entre ellas, una eventual preferencia a favor de contratos indefinidos
- Trabajadores/as en período de suspensión del contrato de trabajo por ejercicio derechos conciliación o reincorporados al trabajo tras ejercicio derechos y trabajadoras embarazadas o víctimas violencia de género: garantía nulidad despido salvo que empresa acredite que despido es procedente por causas distintas a ejercicio tales derechos: no es suficiente que se alegue genéricamente la concurrencia en los trabajadores de motivos de afectación previstos en ERE, sin que resulte de aplicación la doctrina judicial imperante de que no es necesaria la prueba individual del rendimiento de cada trabajador seleccionado ni comparación con los otros trabajadores, pues esta doctrina decae cuando se enfrenta al derecho de art.53.4 ET

Orden jurisdiccional competente

- Proyecto ley reguladora de jurisdicción social: concentrará en **orden social** conocimiento de litigios relativos a materias que, de forma directa o por conexión, puedan calificarse como sociales, incluyendo control jurisdiccional de **actos administrativos** singulares o plurales sobre estas materias, actualmente atribuidas, sin un criterio claramente racional, al conocimiento de otros órdenes jurisdiccionales
- Actualmente, s/ jurisprudencia, criterios de distribución competencial:
 - a) Orden contencioso-administrativo:
 - En general, litigios que afecten a todas las materias incluidas en resolución administrativa; Impugnación de acuerdo entre empresa y representantes homologado por resolución administrativa; Impugnación de listado trabajadores afectados aprobado por autoridad laboral, si bien, cuando resolución administrativa no contenga listado de afectados, toda cuestión que se refiera a determinación de concretos trabajadores afectados: orden social; Demandas de tutela de libertad sindical, si violación derecho se produce en tramitación ERE o en su resolución
 - b) Orden social: Supuesto de impugnación de oficio acuerdo (fraude, dolo, coacción o abuso de derecho)

Nulidad de resolución administrativa que autoriza ERE: efectos

- Daños y perjuicios: no procede: la legislación laboral, con vocación de regulación detallada y completa de la materia, ni prevé ni establece el abono de cantidad o compensación alguna por pérdida de empleo en el tiempo intermedio entre la fecha del cese autorizado y la fecha del eventual restablecimiento de la relación de trabajo
- Nulidad afecta a todos los trabajadores incluidos en el ERE con independencia de que hubieren sido parte en procedimiento de impugnación: trabajador tiene acción por despido cuando aquél interesa su reingreso y empresa no le readmite

Suspensión temporal de contratos y reducción de jornada: supuestos

- Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor

Suspensión temporal de contratos y reducciones de jornada: procedimiento

- Artículo 51 ET y reglamento desarrollo con especialidades:
 - a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.
 - b) Duración período de consultas: máximo 15 y 7 días (si empresa inferior a 50 trabajadores)
 - c) Documentación: la estrictamente necesaria para acreditar causa
 - d) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.
 - e) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna

Protección por desempleo

- Desempleo total=cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada autorizada por la autoridad competente
- Desempleo parcial=cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción. En este caso, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada

Acciones formativas

- Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad

Medidas de fomento de la regulación temporal de empleo para los empleadores (Ley 27/2009)

- Dº a bonificación 50 % de cuotas empresariales a SS por contingencias comunes. Duración: coincidente con situación de desempleo del trabajador (máximo: 240 días por trabajador). Necesario mantenimiento empleo de trabajadores afectados durante al menos 1 año tras finalización ERE temporal (incumplimiento: reintegro bonificaciones aplicadas respecto de trabajadores afectados, sin perjuicio de sanción administrativa; exclusión por 12 meses de bonificaciones al empleo de Ley 43/2006)
- Dº a bonificación ampliado hasta 80 %, cuando empresa, en ERE temporal que haya concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir efectos del ERE, tales como acciones formativas cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa. Obligación mantenimiento empleo: se reduce a 6 meses en casos de EREs tras Ley 35/2010

Medidas de protección para personas afectadas por ERE temporal (Ley 27/2009)

- Cuando se autorice a una empresa a un ERE temporal, y posteriormente se autorice en ERE o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato ex art. 52 c) ET, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 180 días
- Cuando se autorice a una empresa a un ERE temporal y posteriormente se autorice nuevamente la reducción de jornada o suspensión de los contratos, los trabajadores afectados por dichas autorizaciones *que no hayan generado un nuevo derecho a prestación contributiva* tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de la anterior suspensión o reducción de jornada con un límite máximo de 90 días