



UNITAT 4

LA PROVISIÓ DE LLOCS DE FEINA I MOBILITAT

CONTINGUTS

1. Enumeració dels supòsits
2. Supòsit de descentralització funcional i externalització
3. Canvi de lloc de treball per motius de salut
4. Mobilitat per raó de violència de gènere
5. Concurs de proveïment de llocs de treball (trasllat)
6. Adscripció temporal de caràcter voluntari
7. Excedència forçosa per reforma de plantilla o supressió de la plaça
- 8 . La permuta
9. Incidència de la Directiva 1999/70/CE sobre la provisió de llocs de feina i mobilitat
 - 9.1 La promoció professional
 - 9.2 La permuta

OBJECTIUS

1. Distingir els diversos supòsits de mobilitat i provisió de llocs de feina previstos en el Conveni col·lectiu.
2. Conèixer la incidència que ha tingut la recent jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea en matèria de provisió de llocs de feina i mobilitat respecte del personal temporal.



Autor/a: Carlos Contell Santillán; Miquel Mascaró Artigues

Data d'elaboració: maig 2021

Aquesta obra es difon mitjançant la llicència [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Abreviatures

CAIB	Comunitat Autònoma de les Illes Balears
CE	Constitució espanyola
ET	Reial decret legislatiu, 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
TREBEP	Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic
V Conveni col·lectiu CAIB	V Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB

LA PROVISIÓ DE LLOCS DE FEINA I MOBILITAT

1. Enumeració dels supòsits

En relació amb la provisió de llocs de treball i mobilitat, el V Conveni col·lectiu CAIB dedica els preceptes següents:

- Supòsit de descentralització funcional o externalització que afecta a personal laboral que opta per continuar prestant serveis en l'Administració autonòmica (art.7).
- Canvi de lloc de treball per motius de salut (art. 19.5)
- Mobilitat per raó de violència de gènere (art. 22)
- Concurs de proveïment de llocs de treball (art. 24).
- Adscripció temporal de caràcter voluntari (art. 37).
- Excedència forçosa per reforma de plantilla o supressió de la plaça (art. 52).
- La permuta (disposició addicional 10a).

2. Supòsit de descentralització funcional o externalització

L'article 7 del V Conveni estableix que en el cas d'una **descentralització funcional** en la qual els serveis que presta l'Administració de la CAIB passen a ser prestats per un ens del sector públic instrumental de la CAIB, el personal que hagi optat per passar a prestar serveis en el sector públic instrumental passa a la situació d'excedència voluntària per incompatibilitat.

Si es tracta d'una **externalització**, el personal laboral de l'Administració de la CAIB que hagi optat per passar a prestar serveis en una empresa privada (a títol d'exemple, l'Escola de Vela de Calanova) queda en situació d'excedència voluntària ordinària.

No obstant això, el personal laboral fix o indefinit a extingir afectat per la descentralització funcional o per l'externalització que hagi optat per continuar prestant serveis en l'Administració autonòmica, aquesta l'ha d'adscriure a un lloc a través dels procediments escaients, amb la negociació prèvia amb la representació dels treballadors.

L'única externalització en la qual el personal de la CAIB ha optat per romandre en l'Administració autonòmica és el cas de l'**Escola Nacional de Vela de Calanova** ocorregut durant els anys 2013 i 2014.

Degut a la peculiar activitat desenvolupada en l'Escola Nacional de Vela, específicament dedicada a l'activitat de recreo marítim, els 21 treballadors i treballadores que després de l'adjudicació de la concessió administrativa (a una empresa privada) van optar per romandre en l'Administració autonòmica, necessàriament van haver de ser reclassificats professionalment, perquè no hi havia llocs de treball on exercir les mateixes funcions (monitor de vela, mariner, oficials de veleria, etc.).

Atès el compromís de l'Administració d'adscriure'ls en altres llocs de treball de la CAIB, aquestes persones van ser reclassificats per poder desenvolupar altres tasques professionals (administratius, oficial de primera, etc.).

Per aquest motiu es va negociar amb els representants dels treballadors en el Comitè Intercentres, la reclassificació professional de l'esmentat personal laboral.

3. Canvi de lloc de treball per motius de salut

En el supòsit que no sigui possible adaptar el lloc de feina per motius de salut, i amb la finalitat de garantir el manteniment de la relació laboral, s'ha d'encomanar a la persona treballadora afectada l'exercici d'un lloc de treball del seu nivell o categoria professional que estigui vacant, dotat i que sigui de cobertura necessària, les funcions del qual pugui dur a terme, sempre que compleixi els requisits per proveir aquest lloc de treball (article 19.5 del Conveni). Això significa que la mobilitat està condicionada a l'existència d'un lloc del seu nivell o categoria vacant i, en cas de no haver-hi, la mobilitat no serà possible.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema comporta, si és necessari, un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'Administració, per poder desenvolupar les noves tasques que se li assignin.

En tots aquests supòsits és necessari l'informe previ dels serveis de prevenció i el del comitè de seguretat i salut corresponent, els quals han de ser emesos en el termini màxim de trenta dies.

La persona treballadora afectada ha de percebre les retribucions del lloc que ocupava i els complements del nou lloc de treball. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc siguin inferiors a les que percebia en l'antic lloc, la persona afectada té dret a percebre un complement per la diferència.

4. Mobilitat per raó de violència de gènere

Les dones víctimes de violència de gènere que hagin d'abandonar el lloc de treball en la localitat en la qual prestaven els seus serveis, perquè sigui efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret al trasllat a altre lloc de feina propi del seu cos, escala o categoria professional, de característiques anàlogues, sense necessitat de que sigui vacant o necessària cobertura (article 22 del V Conveni col·lectiu CAIB en relació amb l'article 82 TREBEP). En aquest supòsit l'Administració està obligada a oferir-li els llocs vacants ubicats en la mateixa localitat o en les localitats que la interessada expressament ho sol·liciti.

Aquest trasllat té la consideració trasllat forçós.

Com es pot comprovar, a diferència del trasllat per motius de salut, en el de violència de gènere el trasllat és obligatori per a l'Administració.

5. Concurs de proveïment de llocs de treball (trasllat)

Els llocs de feina del personal laboral es podran proveir mitjançant **concurs de mèrits** o a través del sistema de **lliure designació** amb convocatòria pública en ambdós casos (article 24 del Conveni).

El **concurs de mèrits** constitueix el **sistema normal** de proveïment de places vacants, en el qual s'han de valorar els mèrits exigits en la convocatòria corresponent.

La **lliure designació** té caràcter **excepcional** i està prevista per proveir els llocs de feina que tinguin reconegut aquest sistema de proveïment en la relació de llocs de feina, els quals són els previstos en les disposicions addicionals 2a i 3a del V Conveni col·lectiu CAIB.

Són llocs de treball de lliure designació els corresponents a la categoria professional d'**oficial de seguretat**, els llocs de treball de **responsable d'equip** de la categoria professional de vigilant/a de seguretat i els llocs de treball de la categoria de **vigilant/a de seguretat adscrits a la Presidència i a la Vicepresidència del Govern** i a tots els edificis en què tingui el seu despatx un conseller o consellera del Govern de les Illes Balears.

Tots els llocs de treball amb destinació al complex de **Marivent**, amb motiu de les especials característiques de responsabilitat i seguretat inherents a aquest lloc, s'han de proveir pel sistema de lliure designació mentre aquests palaus constitueixin la seu residencial del cap de l'Estat i la seva família.

El procediment per proveir els llocs de treball mitjançant concurs de mèrits i lliure designació està regulat de manera minuciosa en els apartats 1 i 2 de l'article 24 del V Conveni col·lectiu CAIB. Així, respecte del personal laboral que pot participar en els concursos de trasllats, el Conveni els limita al personal fix (incloent el personal fix a temps parcial) i el personal fix discontinu, en situació d'actiu i en excedència, tret dels suspesos per sanció que no ho poden fer fins que no s'hagi complert la sanció.

Les destinacions adjudicades pel sistema de concurs de mèrits són irrenunciables, a més el personal laboral al qual se li hagi adjudicat lloc de treball no podrà participar en els concursos de trasllats que es convoquin dins els dos anys següents a la data de resolució de la darrera destinació obtinguda per concurs, tret que hagi estat nomenat posteriorment per ocupar un lloc de lliure designació o sol·liciti llocs de la mateixa conselleria i localitat.

6. Adscripció temporal de caràcter voluntari

Si un lloc de feina de la plantilla de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears queda vacant de forma temporal o definitiva, es podrà ocupar amb caràcter temporal o definitiu per personal fix o indefinit no fix a extingir (article 37), sempre que es compleixen els requisits següents:

- a) La persona treballadora ha de pertànyer al mateix grup professional que el lloc a cobrir i reunir els requisits de titulació i d'altra índole exigits en la relació de llocs de feina per al seu exercici.
- b) En el supòsit de que hi hagi més d'una persona sol·licitant, s'ha d'adjudicar atenent a l'antiguitat en l'Administració.
- c) L'adscripció té una duració màxima d'un any prorrogable per altre si persisteixen les circumstàncies que la van motivar. Excepcionalment per necessitats del servei, l'Administració amb l'acord del Comitè d'empresa la podrà prorrogar.
- d) L'adscripció temporal té, en tot cas, caràcter voluntari per a la persona treballadora.
- e) De totes les adscripcions temporals s'ha de donar compte de manera immediata al Comitè d'empresa, especificant les causes que les van motivar.
- f) El lloc de feina ocupat en adscripció temporal ha de ser inclòs en la següent convocatòria pel sistema que pertoqui, llevat que tingui titular.
- g) El personal en adscripció temporal té dret a la reserva del lloc de feina de procedència i ha de percebre les retribucions corresponents al lloc que efectivament ocupa.
- h) Aquesta adscripció no dona dret a indemnització.

El Conveni col·lectiu CAIB configura el canvi temporal d'ocupació com a un dret del treballador que té interès en realitzar, temporalment, un lloc de feina distint del que ocupa, regulant-se una borsa de candidats ordenada per estricte ordre d'antiguitat.

La Jurisprudència ha declarat que en els casos de canvi temporal d'ocupació prevista per Conveni col·lectiu, el treballador ha de tornar al seu lloc de feina d'origen al finalitzar el canvi temporal. Però mentre estigui treballant en el lloc d'adscripció temporal, l'empresa no pot desatendre el lloc de feina del treballador adscrit temporalment, per la qual cosa, no resulta il·lícit contractar personal interí per substituir el treballador en adscripció temporal (STSJ de Santa Cruz de Tenerife de 17/11/2017).

7. Excedència forçosa per reforma de plantilla o supressió de la plaça

Per accedir a l'excedència forçosa, l'article 52 del V Conveni col·lectiu exigeix que la reforma de la plantilla o la supressió de la plaça ha de suposar la destitució de la persona treballadora, la qual, mentre romangui en excedència forçosa, té dret a la



percepció del salari base, dels triennis, de les pagues extraordinàries i de l'ajuda familiar, com també el còmput dels temps en aquesta situació a l'efecte d'antiguitat.

Si es produeix una vacant dotada pressupostàriament en la categoria corresponent, s'ha d'adjudicar temporalment i amb caràcter preferent a la persona que es trobi en excedència forçosa. En aquest cas el treballador o treballadora ha d'assumir l'obligació de participar en el primer concurs de trasllats que es convoqui i l'Administració ha de comunicar a la persona interessada aquesta convocatòria.

Si la persona afectada, una vegada que se li ha comunicat la convocatòria, no s'hi presenta, se la declararà en excedència voluntària ordinària.

Cal ressaltar que es tracta d'una figura de nul·la aplicació en la pràctica.

8. La permuta

La disposició addicional 10a del V Conveni col·lectiu disposa que la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública pot autoritzar permutes de personal laboral fix i indefinit no fix a extingir al servei de l'Administració de la CAIB en actiu, sempre que hi concorrin les circumstàncies següents:

- a) Ho han de sol·licitar ambdues persones interessades.
- b) Els llocs de treball han de ser de la mateixa categoria professional i tenir la mateixa forma de provisió.
- c) N'ha d'informar favorablement el Comitè Intercentres.

Els llocs obtinguts tenen caràcter definitiu. Els trasllats amb motiu d'una permuta de lloc de treball no donen lloc a l'abonament de cap indemnització.

No es pot autoritzar cap altra permuta dins el termini de dos anys següents a la concessió d'una permuta a cap de les persones interessades.

Així mateix, aquestes persones no poden participar en les convocatòries de concursos de trasllats fins que no hagin transcorregut dos anys des de la concessió de la permuta.

9. Incidència de la Directiva 1999/70/CE sobre els sistemes de provisió de llocs de treball i mobilitat

9.1 Promoció professional

La clàusula 4 de l'Acord Marc de la CES, la UNICE i el CEEP, sobre treball de duració determinada, annex a la Directiva 1999/70/CE, del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa al «principi de no discriminació» en les condicions de treball estableix que «[...] *no es pot tractar els treballadors amb una contracte de durada determinada d'una manera menys favorable que els treballadors fixos comparables pel fet de tenir una contractació de durada determinada [...].*»

La finalitat del **principi de no discriminació** és evitar que les persones treballadores amb relacions temporals puguin ser privades dels mateixos drets reconeguts als treballadors fixos. Tanmateix, s'ha de matisar que la clàusula 4.1 no té per finalitat dur a terme una equiparació completa entre ambdós col·lectius, de manera que es pot donar un tractament desigual en aquells casos en què hi hagi una raó objectiva que ho justifiqui.

El mecanisme per determinar si una condició de treball és aplicable tant al personal laboral fix com temporal consisteix en analitzar en cada condició de treball (carrera professional, triennis, etc.) si existeix una situació comparable entre elles, com també, que no hi ha cap raó objectiva que justifiqui tractar de manera diferenciada ambdós col·lectius.

Per verificar si la situació (entre el personal fix i el personal temporal) és comparable s'ha de parlar esment en un conjunt de factors, com ara *les funcions exercides* per uns i altres, a més de la qualificació professional requerida, que inclou els requisits de formació i experiència. Així per exemple, si dues persones treballadores del grup C, una fixa i l'altra interina, s'incorporen a un lloc de feina, per al qual s'exigeix una titulació idèntica, com pot ser, el batxillerat (requisit de formació), i a més desenvolupen funcions anàlogues (requisit d'experiència), s'ha de concloure que tenen una qualificació professional comparable.

Una vegada determinada l'existència d'una situació comparable, la clàusula 4 de l'Acord Marc ordena examinar que no hi concor cap raó objectiva que pugui justificar un tractament desigual.

Si bé l'Acord Marc no esmenta quins supòsits poden constituir una raó objectiva, la jurisprudència europea sí que ho ha fet, però de manera negativa. Així, ha declarat que **la imposició de menors exigències al personal laboral temporal per entrar a la funció pública** no constitueix una raó objectiva que justifiqui un tracte diferent respecte del personal fix. Tampoc constitueix una raó objectiva **la falta de mobilitat del personal laboral temporal**.

La participació del personal laboral no fix en els concursos de trasllats, com a conseqüència de l'aplicació de l'article 4 de l'Acord Marc annex a la Directiva 1999/70/CE és un assumpte que està començant a originar una certa conflictivitat en la jurisdicció social, si bé els pronunciaments judicials a hores d'ara són ambigus i no es decanten per solucions clares. Sembla doncs, que encara han de passar uns quants anys per veure una jurisprudència consolidada sobre aquest assumpte.

En aquesta línia la sentència de la Audiència Nacional de 2/01/2015 declara:

Ara bé, l'article 83 de la Llei 7/2007 ens diu que la provisió de llocs i la mobilitat del personal laboral s'ha d'efectuar de conformitat amb allò que estableixen els convenis col·lectius que siguin d'aplicació i, subsidiàriament pel sistema de provisió de llocs de feina i mobilitat del personal funcionari de carrera. Això implica que són els convenis col·lectius els que poden establir diferències, sempre sota l'exigència del principi d'igualtat en els termes vists. Cal pensar que per Conveni col·lectiu que regulés un procediment separat per a la mobilitat dels treballadors indefinits no fixos (per exemple, amb els llocs de feina que no s'hagin cobert prèviament pel concurs de personal fix de dret ple) o criteris, dins el mateix concurs, per garantir la preferència del personal fix de ple dret a l'ocupació dels llocs de feina existents [...].

Per contra, si el conveni col·lectiu, que és la norma bàsica en la matèria, no estableix procediments separats, ni diferenciats dins del mateix procediment, faltaria la base jurídica per excloure al personal indefinit no fix dels concursos de trasllats i la resta de procediments de mobilitat voluntària [...].».

Posteriorment, la STS (Social) de 2/04/2018 va considerar que resulta possible estendre el dret a la promoció professional al personal indefinit no fix, si bé amb certes condicions:

Per això no veiem inconvenient en admetre que l'indefinit no fix pugui participar en aquest tipus de concursos, conservant aquesta condició en el nou destí i sense que el canvi de destí pugui transformar la seva naturalesa i convertir-lo en fix de ple dret.

D'acord amb aquesta sentència es reconeix el dret a la promoció professional; no obstant això, el personal indefinit no fix manté en el nou lloc de feina adjudicat per concurs el mateix vincle, de manera que continuarà vinculat a un contracte sotmès a termini resolutori, i en conseqüència roman fins que es cobreixi la plaça que ocupa provisionalment per un laboral de nou ingrès.

La STS de 2/04/2018 justifica aquesta decisió en base els motius següents:

1. La Directiva 1999/70/CE, sobre ocupació de durada determinada garanteix la no discriminació entre els treballadors temporals i els fixos comparables, i els garanteix la igualtat en les condicions de treball, alhora que es reconeix el caràcter temporal dels treballadors indefinits no fixos, i la STC 177/1993 prohibeix el tracte desigual injustificat entre temporals i fixos.
2. L'article 15.6 de l'ET estableix la no discriminació entre indefinits no fixos i fixos.
3. El dret a la promoció i formació professional en el treball reconegut a l'article 4.2 b) de l'ET.



Ara bé, l'argument decisiu per reconèixer aquest dret rau en la no adscripció a una concreta plaça del personal indefinit no fix. Inicialment la jurisprudència va vincular el treball de l'indefinit no fix a un concret lloc de feina però posteriorment el va deslligar, per considerar que en el cas de l'indefinit no fix el vincle no s'estableix normal i necessàriament amb un lloc de feina concret, en declarar-ho la doctrina judicial.

Així mateix, la STS (Social) de 2/04/2018 exclou els interins en lloc vacant d'aquest dret a la promoció professional perquè el contracte de treball està vinculat a un determinat lloc de treball i si es produeix la desvinculació com a conseqüència d'un concurs de trasllats, això afecta a la mateixa naturalesa temporal del contracte de treball.

Amb aquest argument, l'exclusió del personal temporal dels concursos de trasllats no estaria justificat per la naturalesa temporal del vincle sinó per la vinculació a la plaça que ocupen els temporals, la cobertura de la qual va justificar la contractació temporal.

No obstant aquests pronunciaments judicials, cal ressaltar que encara no hi ha jurisprudència (almenys dues sentències del Tribunal Suprem en idèntic sentit) sobre la possibilitat de participar el personal laboral no fix en els concursos de trasllats.

9.2 La permuta

En relació amb aquest dret, cal parlar esment a la recent STC núm. 149 de 18/12/2017.

El supòsit fàctic enjudiciat en aquest cas consistia en la permuta sol·licitada entre dues treballadores que, a més de pertànyer al mateix grup i categoria professional, tenien la mateixa condició d'interines, eren dues treballadores contractades en règim d'interinitat per vacant, per la qual cosa el canvi dels seus llocs de feina no hagués comportat cap variació respecte a la qualificació jurídica dels contractes, circumstància aquesta determinant de la anomenada *intercanviabilitat* dels llocs de treball, exigència inherent a la institució de la permuta.

De manera que, les places que cada una ocupi després de la permuta continuarien vacants fins que es cobreixin o se'n declari la extinció, no impedit a cap treballador optar pels esmentats llocs, en les mateixes condicions que les que ostentava abans de què es produís la permuta.

Així mateix, el fet que el lloc de feina ocupat per les treballadores no coincideixi amb el que figura en els seus contractes de treball, no pot constituir una raó objectiva per a un tractament diferent, perquè a l'esmentada alteració del lloc de feina i del lloc de prestació de serveis – que en tot cas també es produeix si la



permuta es realitza entre treballadors fixos- és precisament allò que defineix la permuta.

Per acabar, cal assenyalar que la Sentència esmentada va prescindir de tota ponderació de la importància que per a la conciliació de la vida familiar i laboral tenia per a les actores la petició de permuta, ja que l'apropament del lloc de treball als seus domicilis els hi facilitava l'atenció a les concretes responsabilitats familiars (una era mare soltera d'un infant de vuit anys; l'altra s'encarregava de la cura dels seus pares).