

## editorial

En aquest número, a més de les habituals ressenyes legals, us oferim un comentari jurisprudencial realitzat per Josep Aldomà sobre la **necessitat o no de negociar les ofertes d'ocupació pública**.

## legislació

**LLEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL** ([accés al text](#)).

Respecte a les modificacions concretes que aquesta norma introdueix i que afecten a diverses disposicions legals, ens remetem al contingut de [l'Actualització núm. 28 del Codi bàsic](#), que us vam trametre el passat 8 de setembre.

Després d'haver ratificat les 40 esmenes incorporades en el Senat, **el Ple del Congrés dels Diputats ha aprovat el text definitiu de la Llei (el Projecte de la qual han vingut analitzant per al CEMICAL diversos autors, al llarg dels últims mesos, en 15 butlletins extraordinaris)**. S'han mantingut els aspectes fonamentals que contenia el Projecte, si bé mereix destacar-se que de les 14 Disposicions addicionals i 2 Disposicions finals que aquest incorporava, s'ha passat a 52 i 12 respectivament, bona part de les quals recullen compromisos del Govern d'elaborar o presentar informes relatius a matèries concretes; se li faculta així mateix perquè en el termini de dos anys elabori -cosa molt necessària- un nou Text Refós en què s'integrin, degudament regularitzats, aclarits i harmonitzats, els textos legals vigents en matèria de Seguretat social.

La reforma aprovada, **que entrarà en vigor en 2013**, s'aplicarà de manera gradual, és a dir, no afectarà de forma significativa als qui ja es trobin a les portes de la jubilació. L'increment progressiu de l'edat de jubilació es produirà fins a 2027, any en el qual quedarà fixada en 67 anys.

**REAL DECRETO-LEY 10/2011, DE 26 DE AGOSTO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LOS JÓVENES, EL FOMENTO DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL MANTENIMIENTO DEL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE AGOTEN SU PROTECCIÓN POR DESEMPLEO** ([accés al text](#)).

Aquesta norma -encara pendent de ratificació parlamentària- inclou, entre altres mesures, **la suspensió del límit a l'encadenament de contractes temporals**, així com la regulació del **nou contracte per a la formació i l'aprenentatge** que, fins a 2013, es podrà realitzar a menors de 30 anys.

**LLEY 26/2011, DE 1 DE AGOSTO, DE ADAPTACIÓN NORMATIVA A LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD** ([accés al text](#)).

Aquesta norma modifica diverses disposicions legals, a destacar la que regula en el seu art. 11 i que afecta a l'art. 9.1 de l'EBEP, en establir que **en les ofertes d'ocupació pública es reservarà un contingent no inferior al 7% de les vacants per ser cobertes entre persones amb discapacitat**, sempre que superin els processos selectius i acreditin la seva discapacitat i la compatibilitat amb l'acompliment de les tasques, de forma que progressivament s'assoleixi el 2% dels efectius totals en cada administració pública.

La reserva del mínim del 7% es realitzarà de manera que, almenys, el 2% de les places ofertes ho siguin per ser cobertes per persones que acreditin discapacitat intel·lectual i la resta de les places ofertes ho siguin per a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat.

**REAL DECRETO 1148/2011, DE 29 DE JULIO, PARA LA APLICACIÓN Y DESARROLLO, EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE** ([accés al text](#)).

La Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per 2011 va modificar, recordem-ho, diversos preceptes del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, incorporant una prestació econòmica destinada als progenitors, adoptants o acollidors que redueixen la seva jornada de treball per a la cura de menors afectats per aquest tipus de malalties. **Aquest Reial decret no s'aplica al personal funcionari inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'EBEP**, que es regeix pel que disposa l'art. 49 e) d'aquest.

## sentències

### **CAL NEGOCIAR LES OFERTES D'OCUPACIÓ PÚBLICA?**

Sentència del TSJ de Catalunya de 7 d'abril de 2011, recurs d'apel·lació 226/2009 ([accés al text](#)).

Comentada per Josep Aldomà

El supòsit de fet, no discutit per les parts en conflicte, parteix de la resolució de l'alcalde d'un ajuntament per la qual es modifica l'oferta d'ocupació pública (OOP) de l'any 2008, incloent-hi la plaça laboral de Directora de la Llar d'Infants que no figurava inicialment; plaça que estava ocupada per una treballadora amb contracte indefinit no fix des de feia 27 anys.

El Jutjat contenciós administratiu va estimar en primera instància el recurs i va anul·lar la modificació efectuada, perquè no es va complir el tràmit de negociació col·lectiva i perquè la plaça no es podia considerar vacant. L'Ajuntament recorre davant el TSJ, centrant el debat en dues qüestions jurídiques: la primera, que la negociació amb la representació sindical no constitueix un tràmit preceptiu del procediment d'aprovació de l'OOP i la seva modificació; la segona, que la plaça ocupada amb caràcter indefinit no fix s'ha de considerar vacant. Qüestions ambdues que poden donar-se en la pràctica, en un moment de canvi de molts equips de govern local, per a fer front a situacions de déficit.

Com a punt de partida per analitzar l'obligatorietat de la negociació de la modificació de l'OOP, cal recordar que s'ha de seguir el mateix procediment que en l'elaboració i aprovació de l'oferta principal (art. 60 Decret 214/1990). Dit això, el TSJ considera que el tràmit de negociació és obligatori sense cap mena de dubte, perquè l'art. 37.1 EBEP inclou entre les matèries objecte de negociació col·lectiva, les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, els plans i instruments de planificació de recursos humans (lletra c) i els criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública (lletra l).

**Els arguments emprats en la sentència són molt magres, doncs es limita a afirmar que l'OOP és un instrument de planificació dels recursos humans de cada administració** amb potestat d'autoorganització, i que de cap manera podem entendre que està exclosa de la negociació a l'empara de l'art. 37.2 EBEP. D'altra banda, **les sentències del Tribunal Suprem que aporta com antecedents en suport d'aquesta tesi es refereixen a supòsits de fet diferents** al d'aprovació de l'OOP, per la qual cosa procedeix considerar-les un argument inadequat.

Fixem-nos que **la sentència manifesta una obligatorietat absoluta i sense condició de negociar l'OOP, posició aquesta que no comparteixo**, ni en l'argument ni en la conclusió, per les raons següents:

- a) En primer lloc, **l'afirmació que l'OOP és un instrument de planificació s'hauria de matisar atenent al seu contingut i efectes jurídics**. En qualsevol cas, el fet d'estar regulada dins del capítol destinat a la planificació dels recursos humans no és una nota decisiva, i ni l'OOP ni els Registres de Personal són instruments de planificació dels recursos humans en sentit estricte.
- b) Considero que **el contingut de l'OOP es una clara manifestació de la potestat d'autoorganització**, cosa que situaria aquesta matèria dins l'apartat 2.a) de l'art. 37 EBEP i l'exclouria de l'obligatorietat de negociació.
- c) En tot cas, **el que és objecte de negociació són "les normes que fixen els criteris generals" en matèria d'instruments de planificació** -art. 37.1.c)- i els criteris generals sobre OOP -art. 37.1.l)-, no la pròpia OOP, i em sembla força defensable que incloure una plaça en l'OOP no entra en el concepte de norma ni en el de criteri general.
- d) **És contrària a la doctrina del Tribunal Suprem**.

Finalment, advertim que la negociació obligatòria es podria justificar en el cas que el Conveni col·lectiu o l'Acord de condicions de treball d'una entitat local ho establissin expressament. Però la sentència comentada no tracta aquest punt.

La segona qüestió debatuda en el recurs era si la plaça convocada tenia la condició de vacant o no. El supòsit de fet ens indica que feia 27 anys que estava ocupada per la mateixa treballadora no fixa. És a dir, que estem davant d'una contractació irregular, relativament freqüent en les nostres administracions públiques, però que en aquest cas té una durada anormalment perllongada. En haver estimat el primer argument i anul·lat la modificació per la raó formal exposada, el TSJ resol que no procedeix entrar en la seva anàlisi, així que ens hem quedat sense poder fer una aproximació a la posició del TSJ sobre aquesta qüestió.