



## editorial

En aquest butlletí, a banda dels habituals comentaris legals (el primer d'ells, molt destacat), i jurisprudencials, us oferim el text íntegre del **Projecte de llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya**. Fins al proper 14 de setembre, restarà obert el termini de presentació d'esmenes al Parlament. ([accés al text](#))

## legislació

**LLEI 14/2005, D'1 DE JULIOL, SOBRE LES CLÀUSULES DELS CONVENIS COL·LECTIUS REFERIDES A L'ACOMPLIMENT DE L'EDAT ORDINÀRIA DE JUBILACIÓ** (BOE núm 157, 02.07.2005) ([accés al text](#))

Aquesta llei, ja en vigor, **modifica l'Estatut dels Treballadors, incorporant -hi una disposició addicional desena que permetrà que als convenis col·lectius es puguin establir clàusules que possibilitin**, en determinats supòsits i acomplint certs requisits, **l'extinció del contracte de treball quan el treballador arribi a l'edat ordinària de jubilació**. Després que la Llei 5/2001 derogués l'anterior disposició addicional desena de l'ET, que possibilitava la inclusió d'aquestes clàusules als convenis col·lectius, i dels pronunciaments del Tribunal Suprem declarant anul·lables les clàusules pactades amb posterioritat a l'entrada en vigor de la Llei 5/2001, aquesta reforma normativa atorga novament seguretat jurídica a la possibilitat que els convenis col·lectius puguin acordar la jubilació obligatòria, per raons de política d'ocupació. A diferència, però, de l'anterior redacció d'aquesta disposició addicional, les clàusules dels convenis col·lectius que regulin aquesta extinció, ja no podran ser genèriques, sinó que hauran d'expressar l'objectiu que pretenen.

**ORDRE TRI/234/2005, D'11 DE MAIG, PER LA QUAL S'ESTABLEIX EL CALENDARI OFICIAL DE FESTES LABORALS PER A L'ANY 2006** (DOGC núm. 4394, 30.05.2005) ([accés al text](#))

**ORDRE TAS/1562/2005, DE 25 DE MAIG, PER LA QUAL S'ESTABLEIXEN LES NORMES PER A L'APLICACIÓ I DESENVOLUPAMENT DEL REGLAMENT GENERAL DE RECAPTACIÓ DE LA SEGURETAT SOCIAL, APROVAT PEL REIAL DECRET 1415/2004, D'11 DE JUNY** (BOE núm. 130, 01.06.2005) ([accés al text](#))

La norma quarta de l'article 1 del RD 1415/2004, preveia que les bases de cotització s'ajustarien per defecte o per excés a la unitat d'euro més pròxima. De fet, però, aquesta norma no estava essent efectivament aplicada, en virtut d'allò previst en la Circular 3-003 d'11 de març, de la Tresoreria General de la Seguretat Social.

**REIAL DECRET 522/2005, DE 13 DE MAIG, PEL QUAL ES MODIFIQUEN ELS REQUISITS PER A LA INTEGRACIÓ DELS FUNCIONARIS D'ADMINISTRACIÓ LOCAL AMB HABILITACIÓ DE CARÀCTER NACIONAL PERTANYENTS A LA SUBESCALA DE SECRETARIA-INTERVENCIÓ** ([accés al text](#))

Deroga la disposició addicional única del Reial Decret 824/2003, que exigia, com un dels requisits que devien complir els funcionaris per a la seva integració en la subescala del grup A, el fet d'estar en possessió de determinats títols acadèmics, amb exclusió de qualsevol altre. **A partir d'ara, serà requisit estar en possessió del títol acadèmic de Doctor, Llicenciat, Enginyer, Arquitecte o equivalent, sense establir-s'hi cap exclusió**.

**REIAL DECRET 688/2005, DE 10 DE JUNY, PEL QUAL ES REGULA EL FUNCIONAMENT DE LES MÚTUES D'ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS DE LA SEGURETAT SOCIAL COM A SERVEI DE PREVENCIÓ ALIÈ** ([accés al text](#))

Amb la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, es va autoritzar a les mútues col·laboradores en la gestió de la Seguretat Social per desenvolupar, en relació amb les empreses a elles associades, serveis de prevenció de riscos laborals. Aquesta autorització, com ha posat de relleu el Tribunal Constitucional i la Intervenció General de la Seguretat Social, ha estat un greu obstacle en les tasques de control de les mútues en la seva condició de col·laboradores de la Seguretat Social. **A partir d'ara s'obliga a les mútues a diferenciar entre l'activitat preventiva dins de l'àmbit de la Seguretat Social, de la seva actuació voluntària com a prestadores de serveis de prevenció aliens**.



## sentències

### EL CONCURS O EL CONCURS-OPOSICIÓ COM A SISTEMES D'ACCÉS A LA FUNCIO PÚBLICA

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 18 de març de 2005 ([accés al text](#))

Comentada per Xavier Boltaina

La Llei 8/1987, de 15 d'abril, Municipal i de règim local de Catalunya, estableix la possibilitat del concurs com a fórmula d'accés a la funció pública amb bastant generositat. Aquesta opció, però, ha quedat molt limitada amb la nova regulació continguda a l'article 290 del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya. De fet, **els Tribunals de Justícia han estat extraordinàriament estrictes en l'ús del concurs de mèrits per a l'accés a la funció pública local catalana**. La STSJ Catalunya que comentem n'és un exemple recent, en declarar nul un procés selectiu on l'ajuntament havia estat especialment curós i on havia acomplert, amb el màxim rigor jurídic, la justificació del concurs de mèrits. Però el Tribunal, seguint una jurisprudència ja consolidada, fa prevaler, sobre la norma legal autonòmica, el Reial Decret 896/1991, de 7 de juny, pel qual s'estableixen les regles bàsiques i els programes mínims als quals haurà d'ajustar-se el procediment de selecció dels funcionaris d'Administració local, que fixa, en primer lloc i com a sistema preferent, l'oposició; en segon lloc, determina que només es podrà recórrer al concurs oposició si la naturalesa de les places o les funcions a desenvolupar ho aconsellen; i finalment, limita la utilització del concurs de mèrits, al considerar-lo un sistema excepcional. És a dir, **el Tribunal considera que el concurs sols es pot utilitzar en presència d'una característica singular i que és un mitjà "excepcional"**. Altres sentències anteriors han estat igualment estrictes, fins al punt que és quasi impossible localitzar-ne una que accepti el concurs com a fórmula d'accés a la funció pública local: podeu veure la STS 29-2-2000 (RJ 3167), o la STS 27-3-1990 (RJ 2514).

En qualsevol cas, però, fins i tot quan l'ajuntament opta pel concurs-oposició, cal que ho motivi molt bé en l'expedient administratiu (STSJ Comunitat Valenciana 5-6-2003, JUR 2004/23799), doncs també la jurisdicció ha rebutjat aquesta modalitat per manca de motivació (STSJ Castella-la Manxa 8-2-2003, JUR 2003/112258). Tant en aquesta darrera convocatòria –que anul·la el concurs oposició– com en la sentència del TSJ Catalunya que comentem, els Tribunals anul·len, a més a més, el procés selectiu, pel fet d'haver atorgat més valoració als serveis prestats com a interí en l'entitat local convocant, que als prestats en qualsevol altra administració pública, ja que ho considera discriminatori, arbitrari i contrari als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

### DRET AL RECONeixEMENT DEL PERMÍS DE PATERNITAT AMB INDEPENDÈNCIA QUE LA MARE TREBALLI O NO

Sentència de l'Audiència Nacional de 12 de juliol de 2004 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

**El permís per paternitat és un dret individual del pare funcionari? O, per contra, es tracta d'un permís del qual és titular únicament la mare i que, si escau, pot cedir al pare?** La posició jurisprudencial majoritària declara que la titularitat del permís és, exclusivament, de la mare treballadora o funcionària i, per tant, el pare només pot gaudir-ne de forma derivada i quan se li cedeixi expressament.

La sentència que comentem trenca amb aquesta tendència i **reconeix el permís per paternitat a un funcionari en un supòsit en què la mare no tenia dret al permís per maternitat i, per tant, no l'hi podia cedir**. Aquesta conclusió es basa en els següents arguments:

1) De la Directiva 96/34/CEE es deriva que ens trobem davant d'un permís individual dels treballadors, homes i dones, per atendre a la cura dels fills, i no davant d'un permís reconegut únicament a la mare, que el podria cedir al pare; 2) Es tracta d'un permís intransferible; 3) Es concedeix per igual al pare i a la mare, amb l'excepció del descans obligatori de sis setmanes a favor de la mare, establert per raons de salut (Directiva 92/85/CE); 4) Només quan poden concórrer en el gaudi ambdós progenitors, correspon a la mare decidir si comparteix o no el permís amb el pare; 5) Per tant, quan no es dona aquesta concurrència, el pare té ple dret a accedir al permís, ja que una altra opció implicaria que el permís si existiria quan el pare és treballador autònom o professional però no quan aquesta condició la té la mare, solució que contradiu la idea d'igualtat i de repartiment de les responsabilitats familiars.

La importància d'aquesta sentència es troba tant en la solució que adopta com en el fet que reobre el debat sobre el paper que s'ha d'atribuir al permís per maternitat/paternitat i sobre la necessitat de flexibilitzar les condicions del seu gaudi compartit.