



editorial

Us oferim, pel seu interès, dos documents:

- La segona versió, datada el 17 d'abril de 2006, del **Borrador de anteproyecto de Ley del Estatuto Básico del empleado público** que, segons s'ha anunciat, ben aviat iniciarà el seu tràmit parlamentari. La primera versió us la varem oferir al Butlletí núm. 24 del passat mes de gener ([accés al text](#)).
- La compareixença que el passat 29 de març va realitzar el ministre d'Administracions Públiques, per informar sobre **les línies bàsiques d'aquest futur Estatuto Básico** ([accés al text](#)).

legislació

RESOLUCIÓ D'11 D'ABRIL DE 2006, DE LA INSPECCIÓ DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL, SOBRE EL LLIBRE DE VISITES DE LA INSPECCIÓ DE TREBALL I DE LA SEGURETAT SOCIAL ([accés al text](#)).

Fins l'1 de juny de 2006 mantindran la seva validesa els Llibres de Visites habilitats amb anterioritat a aquesta resolució.

REIAL DECRET 255/2006, DE 3 DE MARÇ, PEL QUAL ES MODIFIQUEN EL REGLAMENT GENERAL D'INGRÉS DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT I DE PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL I DE PROMOCIÓ PROFESSIONAL DELS FUNCIONARIS DE L'ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT, APROVAT PEL REIAL DECRET 364/1995, DE 10 DE MARÇ, I EL REGLAMENT DE SITUACIONS ADMINISTRATIVES DELS FUNCIONARIS CIVILS DE L'ADMINISTRACIÓ GENERAL DE L'ESTAT, APROVAT PEL REIAL DECRET 365/1995, DE 10 DE MARÇ ([accés al text](#)).

El 4 de març de 2005, el Consell de Ministres aprovà el **Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado** ([accés al text](#)) que conté tot un seguit de mesures per garantir la igualtat real d'oportunitats entre homes i dones en l'accés i desenvolupament del servei públic. El Reial Decret 255/2006, per tal de donar compliment efectiu a les mesures que s'hi recullen, modifica:

- Els articles 44, 66 i 70 del Reial Decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament general d'ingrés del personal al servei de l'Administració General de l'Estat i de provisió de llocs i promoció professional dels funcionaris civils de l'Administració General de l'Estat ([accés al text](#)), que és d'aplicació supletòria a l'Administració Local:
 - L'art. 44 disposa que **les bases de les convocatòries hauran d'atorgar una puntuació** que com a màxim serà la que es determini per a l'antiguitat, **per als supòsits de tenir cura de fills menors de 12 anys o per tenir cura de familiars** fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que no puguin valer-s'hi per si mateixos i no desenvolupin cap activitat retribuïda, sempre que s'acrediti per l'interessat que el lloc que es sol·licita permet una millor cura del menor o del familiar.
 - Els arts. 66 bis i 66 ter, preveuen la possibilitat **d'un canvi d'adscripció del lloc de treball per motius de salut o rehabilitació del funcionari, del seu cònjuge o dels seus fills a càrrec, així com per motiu de violència de gènere.**
 - L'art. 70 apartat 6 incorpora un darrer paràgraf que estableix que **per als supòsits d'adscripció provisional que preveu el Reglament, també seran d'aplicació les regles relatives al grau personal que es recullen ens els paràgrafs precedents del mateix article 70.**
- L'article 15 del Reial Decret 365/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament de situacions administratives dels funcionaris civils de l'Administració General de l'Estat.

ORDRE TRI/42/2006, DE 30 DE GENER, PER LA QUAL S'APROVEN ELS MODELS D'IMPRESOS DELS PROCESSOS ELECTORALS ALS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DE LES TREBALLADORES I TREBALLADORS A L'EMPRESA I ALS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES ([accés al text](#)).

Hauran d'emprar-se en els processos electorals on es renovaran els mandats representatius als òrgans de representació del personal a les empreses i a les administracions públiques, que tindran lloc a partir de setembre de 2006.



LLEI 13/2005, DE 27 DE DESEMBRE, D'INCOMPATIBILITATS DELS ALTS CÀRRECS AL SERVEI DE LA GENERALITAT

Modifica el Decret legislatiu 1/1997, tipificant una **nova conducta com a falta molt greu**: "l'incompliment, pels responsables dels registres d'Activitats i de Béns Patrimonials i d'Interessos i pel personal que hi tingui accés, del deure de reserva professional", article 115, lletra p, ([accés al text](#)).

sentències

NUL·LITAT DE L'ACOMIADAMENT D'UN TREBALLADOR PER TENIR COM A CAUSA LA SEVA ORIENTACIÓ SEXUAL

Sentència del Tribunal Constitucional de 13 de febrer de 2006 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Aquesta innovadora i important sentència del TC resol el recurs presentat per un treballador que considerava que el seu acomiadament disciplinari no es devia a la conducta incomplidora al·legada per l'empresa sinó a la seva concreta orientació sexual, entenent, per tant, que es tractava d'un acomiadament nul per raó de discriminació (art. 14 CE).

El Jutjat Social declarà l'acomiadament nul per discriminatori, però el TSJ de Catalunya va donar la raó a l'empresa, en considerar que els indicis de discriminació aportats pel demandant no eren suficients per justificar la nul·litat.

El TC dona la raó al treballador, considerant que la conducta empresarial va vulnerar el contingut de l'article 14 CE i va donar lloc a una discriminació. Els principals arguments són els següents:

1) **L'orientació homosexual, si bé no apareix expressament esmentada a l'art. 14 CE com una de les concretes circumstàncies en les quals queda prohibit un tracte discriminatori, és, sense cap dubte, una de les causes incloses en la referència genèrica que fa aquest article a "qualsevol altra condició o circumstància personal o social"**. Aquesta primera conclusió es fonamenta en dos arguments:

a) L'orientació homosexual comparteix, amb la resta dels supòsits esmentats en l'art. 14, el fet de ser una diferència històricament molt arrelada i que ha situat les persones homosexuals, tant per l'acció dels poders públics com per la pràctica social, en posicions desavantajoses i contràries a la dignitat de la persona que reconeix l'art. 10.1 CE.

b) L'examen de la normativa que ha de servir de font interpretativa de l'art. 14 CE. Entre d'altres, l'art. 14 del *Conveni Europeu per a la protecció dels drets humans i les llibertats fonamentals*; l'art. 26 del *Pacte Internacional de drets civils i polítics*; l'art. 13 del *Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea*; la Directiva 2000/78/CE de 27 de novembre; i l'art. 21.1 de la *Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea*.

2) **En el marc de les relacions laborals, la prohibició de discriminació per orientació homosexual abasta tant decisions causals (com ara l'acomiadament) com decisions empresarials discrecionals.** La paritat que imposa el segon incís de l'art. 14 CE en relació amb les condicions de treball, inclòs el supòsit extintiu, implica que s'han de garantir a homes i dones les mateixes condicions en l'ocupació, sigui quina sigui la seva orientació sexual.

3) Des de la perspectiva de la prova, s'assenyala que **a la circumstància concurrent de l'extinció del contracte de treball, s'han d'afegir altres elements que posin indiciàriament en connexió el factor protegit (la lliure orientació sexual) i el resultat de perjudici per al treballador (l'extinció contractual)**, ja que l'orientació sexual representa únicament, en principi, un pressupòsit de la possibilitat de la violació de l'art. 14, però no un indicati de vulneració que per si sol faci recaure sobre el demandat l'obligació de provar la regularitat constitucional del seu acte (SSTC 17/2003 i 151/2004).

El TC conclou que, en el cas concret, l'empresa no va provar que les raons reals de l'acomiadament fossin alienes al mòbil discriminatori o que els indicis oferts pel treballador no tenien cap connexió amb la decisió extintiva.

La importància d'aquesta sentència és doble: d'una banda reconeix expressament que l'article 14 CE prohibeix qualsevol tipus de discriminació en les condicions d'accés al treball per causa de l'orientació sexual de la persona (ja es tracti de personal laboral o funcionari); d'altra, aclareix, amb una extensa fonamentació jurídica, l'abast i la forma d'actuar de la prova d'indicis en el marc dels drets fonamentals.