



editorial

En aquest número us oferim, a més dels habituals comentaris jurisprudencials:

- La darrera versió del **Borrador de anteproyecto de Ley del Estatuto Básico del empleado público**. En principi, aquest és el text que en el Consell de Ministres del passat 7 de juliol es va acordar remetre a les Corts Generals ([accés al text](#)).
- El capítol dedicat al "mercat de treball, polítiques d'ocupació i relacions laborals" de la **Memòria sobre la situació socioeconòmica i laboral referida a l'exercici 2005**, que cada any publica el *Consejo Económico y Social* (CES). En ell trobareu, entre d'altres dades interessants, una anàlisi sobre la **temporalitat en l'ocupació** (pàg. 288), amb especial referència a l'ocupació al sector públic; dades sobre la **negociació col·lectiva** (pàg. 379), així com els resultats i l'evolució de l'**ús dels mitjans extrajudicials de solució de conflictes laborals** (pàg. 428) ([accés al text](#)).

legislació

LLEI ORGÀNICA 6/2006, DE 19 DE JULIOL, DE REFORMA DE L'ESTATUT D'AUTONOMIA DE CATALUNYA ([accés al text](#)).

L'Estatut dedica un article, el 136, a "**La funció pública i el personal al servei de les administracions públiques catalanes**", que recull les competències que de manera exclusiva corresponen a la Generalitat en matèria de funció pública, respectant en tot cas el principi d'autonomia local, així com les competències compartides.

LLEI 8/2006, DE 5 DE JULIOL, DE MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL DEL PERSONAL AL SERVEI DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES DE CATALUNYA ([accés al text](#)).

El passat 13 de juliol es va publicar al DOGC aquesta esperada llei, els aspectes més destacats de la qual us els vàrem comentar en el número 27 del nostre Butlletí. Us recordem que ja la tenim incorporada al Codi bàsic del CEMICAL, en la versió digital.

sentències

ANUL·LACIÓ DE PLACES DE PERSONAL LABORAL QUE CORRESPONEN A PERSONAL FUNCIONARI

Sentència del Tribunal Suprem de 19 d'octubre de 2005, recurs 6033/1999 ([accés al text](#))
Comentada per Xavier Boltaina

La sentència resol una impugnació contra la plantilla d'un ajuntament que havia creat places de personal laboral d'arquitecte, enginyer, coordinador de cultura, graduat social i tècnic d'informàtica, entre d'altres.

La sentència considera el següent:

- **L'article 15.1.c de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, no és una norma bàsica a l'hora de determinar quins llocs són de personal laboral i quins de personal funcionari.** No resulta d'aplicació directa (sembla ser que tampoc supletòria) a les entitats locals, doncs aquestes tenen un precepte específic que és l'article 92.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (LBRL).

- **L'article 92.2 de la LBRL no determina quines "funcions concretes" pot realitzar el personal laboral, més enllà dels llocs d'habilitats nacionals i d'aquells que impliquen exercici d'autoritat.** Ara bé, el darrer paràgraf de l'article (llocs reservats a funcionaris per a una millor garantia de l'*objectivitat, imparcialitat i independència*), encara que de manera genèrica, **imposa una efectiva subjecció per a determinades funcions que han de ser exercides per personal funcionari.**



Per aplicar aquest últim paràgraf en el cas d'una entitat local, caldrà tenir en compte tres criteris:

- 1) Els llocs de treball que impliquin funcions o comeses que exterioritzin una activitat de la corporació local que tingui una "directa transcendència" per a la situació jurídica d'altres persones (empleats de la pròpia entitat local o persones externes), comporten una rellevància de les notes d'objectivitat, imparcialitat o independència i per tant hauran de ser atribuïts a funcionaris.
- 2) La càrrega de la prova que demostrï que les funcions d'un lloc concret no necessiten complir aquests requisits perquè "resulten indiferents", correspon a la corporació local.
- 3) Un lloc de treball adscrit a la plantilla com a laboral serà vàlid sempre i quan ("condició inexcusable") en l'acte administratiu de creació quedi constatat i acreditat ("ben visible i justificat") que les tasques i funcions professionals que s'assignaran a l'empleat, per les seves específiques característiques, fan indiferent el compliment d'aquells requisits de l'article 92.2 de la LBRL.

Segons el TS els llocs de les corporacions locals que impliquin funcions que exterioritzin qualsevol activitat de l'entitat han de ser ocupats per personal funcionari

Es pot concloure que **aquesta sentència referma el criteri general ja assumit per la jurisprudència segons el qual el gruix dels llocs de treball a les entitats locals ha de ser ocupat per personal funcionari**. Aquest criteri jurisprudencial es contradia, però, amb la realitat. L'Informe del Consell Econòmic i

Social 3/2004 sobre la temporalitat en l'ocupació en el sector públic constata que el 80% del empleats locals a Espanya són laborals (i a Catalunya, segons el Llibre Blanc de la funció pública, gairebé el 50%). El criteri funcionaritzador que estableix el TS es generalitza de tal manera que es converteix en un criteri quasi "diabòlic", doncs es fa molt difícil que un ajuntament pugui justificar que el titular d'algun lloc de treball no hagi de ser *objectiu, independent o imparcial* en l'exercici de la seva funció; o dit en expressió de la sentència, que actuar d'aquesta manera sigui "indiferent" per a l'entitat local i els serveis públics.

NATURALESIA DEL TERMINI DE CADUCITAT EN L'EXERCICI DE L'ACCIÓ JUDICIAL PER ACOMIADAMENT

Sentència del Tribunal Suprem de 23 de gener de 2006, recurs 1604/2005 ([accés al text](#))
Comentada per Ferran Gonzalo

El termini per impugnar judicialment un acomiadament és de vint dies, de conformitat amb el que estableix l'article 59.3 de l'Estatut dels Treballadors. Aquest termini és de caducitat. Ho és però d'una caducitat atípica, perquè ve referida a dies hàbils i s'interromp amb la presentació de la sol·licitud de conciliació o de reclamació administrativa prèvia. Tot al contrari del que hom jurídicament entén com a tal (dies naturals i sense possibilitat d'interrupció i molt menys de suspensió).

Doncs bé, davant una presumpta extemporaneïtat en l'exercici de l'acció referida, el Tribunal Suprem, en unificació de doctrina, analitza si la naturalesa d'aquest termini és processal o substantiva.

La decisió és rellevant perquè si es considera la primera opció, d'acord amb l'article 182 de la Llei Orgànica del Poder Judicial, no només seran inhàbils els diumenges i els festius, sinó també els dissabtes i els dies 24 i 31 de desembre. Ans al contrari, si s'estima que té una naturalesa substantiva o material, només s'haurien de descomptar diumenges i festius.

En el termini per impugnar judicialment un acomiadament es consideren inhàbils dissabtes, diumenges, festius i els dies 24 i 31 de desembre

L'alt Tribunal qualifica el termini com a processal, en formar part d'una actuació que determina la validesa d'un procés judicial. Amb això, s'hauran de descomptar també els dissabtes.

El que plantejava la sentència revocada, amb una interpretació literal de les normes, era partir el termini en dos: un primer, fins a la presentació de la sol·licitud de conciliació o de reclamació administrativa prèvia, de caràcter substantiu; i un segon, fins a la presentació de la demanda, de naturalesa processal.

El Suprem, amb bon criteri i com a garantia de l'efectivitat de la tutela judicial, rebutja aquesta possibilitat i considera que la connexió i la influència en el procés del termini que va des del dia següent a l'acomiadament fins a la interposició de la citada sol·licitud de conciliació o de reclamació administrativa prèvia, fa que s'hagi de qualificar com a processal. Una altra solució portaria a l'absurd de només descomptar dissabtes a partir de la desestimació de la reclamació prèvia.