



## editorial

Més enllà dels habituals comentaris de novetats legals i jurisprudencials, un d'ells a càrrec de Josep Aldomà (professor de dret administratiu i processal de la UB, a qui volem donar la benvinguda i agrair la seva col·laboració), en aquest butlletí us facilitem l'accés al projecte de llei sobre **clàusules dels convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació** ([accés al document](#)) així com l'apartat dedicat als "empleats públics locals" del primer esborrany del "**Libre blanc per a la reforma del govern local**" ([accés al document](#)).

## legislació

**ORDRE TAS/77/2005**, DE 18 DE GENER, PER LA QUAL ES DESENVOLUPEN LES NORMES DE COTITZACIÓ A LA SEGURETAT SOCIAL, ATUR, FONS DE GARANTIA SALARIAL I FORMACIÓ PROFESSIONAL, CONTINGUDES EN LA LLEI 2/2004, DE 27 DE DESEMBRE, DE PRESSUPOSTOS GENERALS DE L'ESTAT PER A L'ANY 2005 (BOE núm. 24, 28.01.2005)

Les **bases i els tipus de cotització al Règim General de la Seguretat Social** per a l'any 2005 s'estableixen així:

- El **topall màxim** de la base de cotització serà de **2.813,40 €** mensuals i el **mínim** no podrà ser inferior a **598,50 €** mensuals.
- Els **tipus** de cotització no experimenten cap modificació significativa, llevat de la disminució en dues centèsimes dels coeficients reductors a aplicar a les quotes meritades per les empreses excloses de la contingència d'assistència sanitària (lletres c) i d) de l'article 17).

## sentències

### NUL·LITAT DEL REGLAMENT DE PROVISIÓ

*Sentència de la Sala Contenciosa-Administrativa del Tribunal Suprem d'1 de setembre de 2004 (RJ 2004\5605)*

Comentada per Josep Aldomà

La Diputació de Ciudad Real recorre en cassació la STSJ de Castilla-la Manxa de 15 d'abril de 1999, que anul·là l'Acord del Ple de 26 de juliol de 1996, pel qual s'aprovà el Reglament de provisió de llocs de treball de la corporació.

La Corporació provincial invoca una sèrie d'arguments legals amb un doble fonament:

- a) La seva competència per aprovar un reglament de provisió igual que la té per aprovar la plantilla de personal i la relació de llocs, instruments amb els que té una vinculació estreta.
- b) Els preceptes impugnats del reglament de provisió provincial (arts. 2, 3, 12 i 13) són una mera transcripció o s'ajusten a les normes del RD 364/1995, de 10 de març.

El TS considera que els instruments d'ordenació del personal són una cosa diferent i que ni la LRRL ni el TRRL apoderen les entitats locals per disciplinar el règim de provisió de llocs de treball; cosa que, de voler, hagués fet expressament, fixant, a més a més, els termes de l'atribució.

Això a banda, entén que els preceptes impugnats interpreten o desenvolupen el reglament de provisió estatal, arrogant-se una funció innovadora reservada a les disposicions generals. Davant aquesta manca de competència, són nuls de ple dret.

En conclusió, segons el TS, **les entitats locals no tenen competència per aprovar un reglament de provisió de llocs de treball**. Una qüestió diferent és que s'aprovin unes bases generals aplicables a tots els procediments de provisió, cosa per a la qual sí tenen competència.



## COMPATIBILITAT PLENA ENTRE EL DRET A GAUDIR DE VACANCES I EL PERMÍS PER MATERNITAT

*Sentència del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees de 18 de març de 2004 (TJCE 2004/69)*

Comentada per Carolina Gala

L'origen d'aquesta important sentència es troba en dues qüestions prejudicials plantejades pel Jutjat social núm. 33 de Madrid, en considerar que segons la doctrina del TJCE, **el principi d'igualtat i no discriminació de les dones per raó d'embaràs i/o lactància implica que una treballadora ha de tenir dret a gaudir de les seves vacances en un període diferent no coincident amb el permís per maternitat**; d'altra manera s'anul·laria un dels drets reconeguts per la normativa comunitària. I, a més, segons el Jutjat, no és cap obstacle que els torns de vacances s'hagin fixat per acord col·lectiu, ja que per respectar la normativa comunitària, en aquest acord s'hauria d'haver previst la situació concreta de les treballadores embarassades. També es considera aplicable la normativa nacional, en ésser més favorable (quant a la durada dels permisos i vacances) que la comunitària.

El TJCE avala totalment la postura defensada pel Jutjat, manifestant que:

1) La Directiva 93/104/CE preveu que els Estats han d'adoptar les mesures necessàries perquè tots els treballadors disposin d'un període de vacances de, almenys, 4 setmanes; exigència que han respectar tant les lleis com els convenis o acords col·lectius.

2) El dret a vacances és un principi del dret social comunitari d'especial importància, que no pot ser excepcionat i que suposa gaudir d'un descans efectiu, amb l'objectiu de garantir la protecció eficaç de la seguretat i salut de la treballadora; en canvi, el permís per maternitat té una finalitat diferent: protegir la condició biològica de la dona durant i després de l'embaràs, així com les particulars relacions creades entre la dona i el seu fill.

3) Durant el permís per maternitat s'han de garantir els drets inherents al contracte de treball, entre ells el dret a vacances (Directiva 92/85/CEE).

4) L'exercici dels drets vinculats a la protecció de la maternitat no pot donar lloc a un tracte desfavorable en l'àmbit de les condicions de treball. Resultaria contrari al principi d'igualtat entre homes i dones (Directiva 76/207/CEE).

En definitiva, la transcendència d'aquesta sentència es troba en el fet que resol definitivament –d'una forma totalment encertada– una qüestió que havia plantejat nombrosos dubtes a nivell intern i havia donat lloc a solucions judicials diverses (majoritàriament contràries al gaudi separat d'ambdós drets). Cal destacar, no obstant, que la compatibilitat entre tots dos ja venia sent reconeguda en bastants convenis de les entitats locals catalanes.

## DRET DEL PERSONAL LABORAL TEMPORAL A PERCEBRE EL COMPLEMENT D'ANTIGUITAT

*Sentència de la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 14 d'octubre de 2004 (JUR 2004\314087)*

Comentada per Ferran Gonzalo

Fins a l'aprovació de la Llei 12/2001, de 9 de juliol (que traslladà al dret intern la Directiva 1999/70/CE, de 28 de juny), molts convenis col·lectius restringien el dret a percebre el complement d'antiguitat al personal laboral fix de plantilla, sense que la jurisprudència ho considerés contrari al principi d'igualtat que consagra l'article 14 de la Constitució.

A partir d'aquesta llei s'incorpora al text de l'Estatut dels treballadors la clàusula quarta de l'esmentada directiva, que reconeix el dret a no ésser discriminat pel fet de mantenir un vincle laboral de durada determinada. Els criteris d'antiguitat relatius a determinades condicions de treball passen a ser els mateixos per al personal temporal que per al fix, llevat que es justifiqui per raons objectives.

La de la sala social del TSJC de 14 d'octubre de 2004, és una de les més recents sentències que reflecteix aquest canvi de criteri. En aquest cas, el personal que se'n beneficiarà és el de la Generalitat de Catalunya. En d'altres, ho ha estat el de la Generalitat de València (Sts de 17.5.2004) o el de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (Sts de 7.10.2002, comentada en el butlletí núm. 11).

Tal i com la pròpia sentència assenyala, **ja no serà possible que un conveni col·lectiu estableixi un tracte salarial diferenciat entre treballadors fixes i temporals en matèria d'antiguitat**, en ésser, ara si i sense discussió possible, contrari al principi d'igualtat. Mentre abans es justificava la negativa d'aquest dret al personal laboral temporal, adduint-se que el que premiava el complement d'antiguitat era la vinculació permanent amb l'entitat, a partir d'ara serà l'experiència adquirida en el desenvolupament del lloc de treball el que comportarà el dret a percebre el susdit complement d'antiguitat, sense que càpiga distingir entre el personal fix i el temporal.