



editorial

Us facilitem, pel seu interès, l'accés al **Borrador de anteproyecto de Ley básica del Gobierno y la Administración local** (al número 22 del Butlletí us varem oferir el text del **Libro Blanco para la reforma del Gobierno Local**, en el qual es basa aquest esborrany). Us destaquem la reparició de l'apartat dedicat als empleats públics locals, ubicat ara en el Títol VI ([accés al text](#)).

legislació

ORDRE TAS/29/2006, 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 30/2005, DE 29 DE DESEMBRE, DE PRESSUPOSTOS GENERALS DE L'ESTAT PER A L'ANY 2006 ([accés al text](#)).

Les **bases i els tipus de cotització al Règim General de la Seguretat Social** per a l'any 2006 s'estableixen així:

- El **topall màxim** de la base de cotització serà de **2.897,70 €** mensuals i el **mínim** no podrà ser inferior a **631,20 €** mensuals.
- Els **tipus** de cotització no experimenten cap modificació significativa, llevat de la disminució en tres mil·lèsimes 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 de l'Ordre).

sentències

PRESTACIÓ PER MATERNITAT, DATA DE NOMENAMENT COM A FUNCIONÀRIA I CÒMPUT DE L'ANTIGUITAT

Sentència del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees de 16 de febrer de 2006 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Aquesta important sentència té el seu origen en una qüestió prejudicial plantejada en el marc d'un litigi entre una funcionària i un organisme públic, sobre la data que s'havia de prendre com a referència per al còmput de la seva antiguitat com a funcionària. La demandant, en el moment d'accedir a la plaça de funcionària després d'haver superat un procediment de concurs-oposició, tenia la condició de personal interí i estava gaudint del permís per maternitat.

Els dubtes plantejats davant el Tribunal de Justícia són tres:

- 1) Si les normes comunitàries han d'interpretar-se en el sentit que una dona que es troba gaudint del permís per maternitat i obté una plaça de funcionària, ha de tenir els mateixos drets que la resta d'aspirants que hagin superat el procés.
- 2) Si l'accés a la condició d'empleada de caràcter fix constitueix un dels drets de promoció en l'ocupació que no es pot veure afectat pel gaudi del permís per maternitat.
- 3) Si aquesta empleada té els mateixos drets –i en les mateixes condicions– que la resta d'aspirants que hagin obtingut plaça, amb independència que, segons les disposicions de dret intern, l'exercici dels drets vinculats a l'efectiva prestació de serveis pugui quedar en suspens fins a l'inici real d'aquesta prestació.

En primer lloc, el Tribunal descarta que es vulneri la Directiva 96/34/CE relativa al permís parental, ja que la demandant estava gaudint d'un permís per maternitat i no d'un permís parental.

En segon lloc, el Tribunal considera que tampoc s'ha vulnerat la Directiva 92/85/CEE, en concloure que l'actora, en el moment d'adquirir la condició de funcionària, va accedir a una nova ocupació i per tant no es va reincorporar a l'anterior. Declara, en conseqüència, que no procedeix respondre al segon dubte plantejat anteriorment.



I en tercer lloc, assenyala que **la qüestió a resoldre se centra a determinar si, quan una funcionària pública es troba gaudint del permís per maternitat en el moment del seu nomenament, l'ajornament de l'inici de la seva carrera fins a la data de la seva presa de possessió efectiva, constitueix una discriminació per raó de sexe**. Qüestió aquesta que el Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees resol de manera afirmativa, sobre la base dels següents arguments:

- 1) **La Directiva 76/207/CEE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones en matèria d'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professional i a les condicions de treball, s'aplica també en el marc de les administracions públiques.**
- 2) **No es pot tractar a les dones de manera desfavorable respecte de l'accés a l'ocupació ni en relació amb les condicions de treball, ja que l'esmentada Directiva pretén garantir una igualtat material i no formal** (assumpte Thibault, C-136/95).
- 3) **L'aplicació de les disposicions relatives a la protecció de la dona embarassada no pot tenir com a conseqüència un tracte desfavorable quant al seu accés a l'ocupació** (assumpte Mahlburg, C-207/98).
- 4) **Les treballadores estan protegides front qualsevol tracte desfavorable com a conseqüència de gaudir o haver gaudit d'un permís de maternitat**, i una dona que pateix un tracte desfavorable per aquesta causa, és víctima d'una discriminació per raó del seu embaràs (assumpte Sass, C-284/02).
- 5) **La Directiva 76/207/CEE prohibeix qualsevol discriminació d'una treballadora originada en un permís per maternitat**, sense que procedeixi tenir en compte si aquesta discriminació afecta a una relació laboral existent o nova.
- 6) **El Dret comunitari exigeix, per una banda, que el gaudi del permís per maternitat no interrompi ni la relació laboral ni l'aplicació dels drets inherents a aquesta; i per altra, el susdit gaudi no pot implicar un tracte desfavorable.**

El Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees conclou que la Directiva 76/207/CEE s'oposa a una normativa nacional que, com la nostra, no reconeix a una funcionària pública que es troba en permís de maternitat, els mateixos drets reconeguts a altres aspirants aprovats en el mateix procediment de selecció, pel que fa a les condicions d'accés a la funció pública. Conclusió que, al meu entendre, **constitueix un pas més en el camí cap al blindatge total i absolut de totes les situacions vinculades amb la maternitat, sobre la base del principi d'igualtat i no discriminació**.

COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT I PRESTACIÓ EFECTIVA DE SERVEIS

Sentència del TSJ d'Extremadura de 23 de maig de 2005, recurs 495/2003 ([accés al text](#))
Comentada per Ferran Gonzalo

El complement de productivitat retribueix l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa amb que el personal desenvolupa el seu lloc de treball. És per això, un incentiu que atén a les condicions particulars en que es realitzen les funcions atribuïdes, i que regeix amb independència del lloc de treball assignat. Partint d'aquesta premissa, no podria generalitzar-se la seva remuneració ni podria tenir, en cap cas, caràcter consolidable.

Sovint però, ve succeint que les administracions públiques desnaturalitzen aquest complement i el converteixen en una retribució periòdica, fixa i objectiva que es rep pel simple fet de desenvolupar un determinat lloc de treball, sense tenir en compte els paràmetres que haurien de marcar el seu abonament.

En moltes ocasions, com ara en el cas concret objecte d'estudi per aquesta sentència, es manté el dret a la seva percepció davant situacions en les quals no es dona la correlativa prestació efectiva de serveis, si bé quan es produeix una absència per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, se n'exclou el pagament.

En aquests casos, els òrgans jurisdiccionals s'han vingut pronunciant en el sentit que, **en desnaturalitzar-se l'assignació del complement de productivitat, atribuint-li un caràcter fix i periòdic, l'Administració s'hauria autoimposat un règim jurídic que haurà de respectar, reconeixent el dret a percebre'l en qualsevol cas, tant si hi ha prestació efectiva de serveis com si la persona beneficiària es troba absent, sigui quina sigui la causa**.