

## editorial

En aquest butlletí, a més d'un interessant comentari jurisprudencial realitzat per Carolina Gala sobre el **càlcul de la remuneració a percebre en les situacions de risc durant l'embaràs i maternitat**, us oferim:

- La **Guía para la protección de datos en las relaciones laborales**, editada i publicada per la Agencia Española de Protección de Datos ([accés al text](#)).
- Una selecció del contingut de la **Memòria sobre la situació socioeconòmica i laboral d'Espanya en 2009** ([accés al text](#)), aprovada pel Consell Econòmic i Social (CES) el passat 31 de maig. En ella trobareu una anàlisi referida, entre d'altres aspectes, a:
  - a) **La situació general de l'ocupació a Espanya l'any 2009** (pàg. 9 i sg.), d'on destaquem:
    - El descens en la taxa d'ocupació com a conseqüència de la crisi econòmica (pàg. 14), que sobretot se centra en el grup de joves de 20 a 24 anys (pàg. 16). L'atur entre el grup de persones més joves incideix més en aquells que tenen una formació escassa (pàg. 304). Es posa de manifest l'evident associació entre millor resistència en l'ocupació i major nivell formatiu (pàg. 20).
    - Pràcticament totes les branques d'activitat reduïren el nombre de persones ocupades. Això no obstant, les branques "Administració pública, defensa i seguretat social" i "Activitats sanitàries i de serveis socials", estretament relacionades amb el sector públic, augmentaren el nombre d'ocupacions, en 68.000 i 12.000 respectivament (pàg. 22 a 25, i quadres II-10 i II-11).
    - L'augment de l'ocupació en el sector públic es correspon, principalment, amb ocupació femenina (pàg. 27).
    - Destaca la influència de les administracions autonòmiques i locals en l'increment de l'ocupació pública (pàg. 28 i quadre II-13), amb un creixement de 53.000 i quasi 14.000 empleats, respectivament, front a un descens de més de 22.000 en l'Administració de l'Estat i de 9.000 en la de la Seguretat Social.
    - Per primera vegada en els darrers anys, s'ha produït en el sector públic una reducció de la taxa de l'ocupació temporal, sense que aquesta dada sigui suficient per poder afirmar que es produeix un canvi substancial en la tendència d'aquest sector en els darrers 15 anys (pàg. 30).
    - Es constata el menor impacte de la crisi econòmica en les comunitats amb un major pes de l'ocupació en el sector públic, com ocorre a Extremadura –que ha obtingut un dels menors descensos en la seva taxa d'ocupació-. Per contra, a menor pes de l'ocupació pública, major ha estat el descens en les taxes d'ocupació, tal i com ha passat a Catalunya i València (pàg. 37 i quadre II-17).
  - b) **El diàleg social i les relacions laborals** (pàg. 51 i sg.). S'analitza tant el diàleg social dins l'àmbit de la Unió Europea, com a Espanya. Trobareu diversos quadres que resumeixen les propostes dels interlocutors socials -CEOE i UGT i CCOO-. En l'àmbit de les administracions públiques, destaca el *Acuerdo Gobierno-sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012*, signat el 25 de setembre de 2009, com un instrument important per al desenvolupament de l'EBEP (pàg. 76).
  - c) **La negociació col·lectiva durant l'any 2009** (pàg. 82 i sg.). S'analitzen les matèries abordades:
    - Incrementos salarials: els convenis d'empreses privades acusaren la major moderació salarial, amb un increment pactat del 2,1%, mentre que en l'àmbit de les empreses públiques es van registrar els augments salarials més pronunciats, del 3,0% (pàg. 90 i quadre II-54).
    - Temps de treball (pàg. 98): la jornada mitjana pactada se situa en 1.752,7 hores anuals, equivalents a 38 hores i 23 minuts de treball setmanals, el que suposa un augment de 4,3 hores respecte a l'any anterior.
  - d) **La conflictivitat laboral** (pàg. 113 i sg.). Es constata un repunt de la conflictivitat per vagues. En 2009 n'hi va haver 1.001, amb un augment del 23,6% respecte a l'any anterior (pàg. 113). Es basaren principalment en l'incompliment d'obligacions retributives (pàg. 115 i quadre II-60).
  - e) **Els procediments extrajudicials de solució de conflictes laborals**. Durant el 2009 es va registrar un increment del nombre de conflictes tramitats pel SIMA, 294 en total (pàg. 118), així com dels conflictes plantejats davant els òrgans d'àmbit autonòmic, 5.111, en el seu conjunt (pàg. 121). Es trenca així amb el continu descens, també l'any 2008, de conflictes tramitats per mitjà d'aquests procediments.

## sentències

### **C**ÀLCUL DE LA REMUNERACIÓ A PERCEBRE EN LES SITUACIONS DE RISC DURANT L'EMBARÀS I MATERNITAT

Sentències del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees, assumptes C-471/2008 ([accés al text](#)) i C-194/2008 ([accés al text](#)), d'1 de juliol de 2010

Comentades per Carolina Gala

Aquestes recents sentències suposen un nou pas en la línia -preocupant- iniciada ja fa un temps pel Tribunal de Justícia i dirigida a concretar –i limitar- l'abast dels drets econòmics vinculats amb les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar i, concretament, amb la maternitat.

La primera sentència resol el cas d'**una cap de cabina d'una companyia aèria que, per risc durant l'embaràs, desenvolupa provisionalment un altre lloc de treball a terra**. La treballadora reclama a l'empresa que li aboni la mateixa retribució que tenia abans, al·legant la Directiva 92/85. **El TJCE conclou que l'esmentada Directiva no exigeix que es continuï pagant la mateixa remuneració anterior**, i ho fa sobre la base dels següents arguments:

- 1) S'han de distingir, a efectes retributius, les situacions de risc durant l'embaràs i de maternitat (durant la primera es continua prestant serveis).
- 2) Els ingressos que l'empresari paga a una empleada embarassada que continua treballant constitueixen una "retribució" en el sentit del Tractat, donat que es basen en una relació laboral, però l'art. 11 de la **Directiva 92/85 el que reconeix és el manteniment "d'una" remuneració i no de "la" remuneració de la treballadora**.
- 3) **L'esmentat art. 11 remet expressament a les legislacions i/o pràctiques nacionals la possibilitat de definir la remuneració a percebre**, sense que es pugui perjudicar l'objectiu de protecció de la seguretat i la salut de la treballadora embarassada perseguit per la pròpia Directiva, ni tampoc deixar de considerar el fet que continua treballant efectivament.
- 4) D'acord amb la Directiva, **durant la situació de risc durant l'embaràs, quan es desenvolupa un altre lloc de treball, la treballadora només té dret a rebre el salari base corresponent al seu contracte** o a la seva relació laboral així com els complementos inherents a la seva condició professional, i també els complementos relacionats amb la seva qualitat de superior jerarquia, antiguitat i qualificacions professionals, sempre amb la garantia que no pot percebre una remuneració inferior a la dels treballadors que desenvolupen el mateix lloc de treball. **Resten fora**, doncs, en relació amb la situació anterior, **aquells complementos que depenen de l'exercici de funcions específiques en condicions singulars i que tendeixen a compensar els inconvenients inherents a aquell exercici**. Lògicament, tant el legislador nacional (com passa en el nostre cas) com els interlocutors socials poden millorar aquesta solució.

En la mateixa línia restrictiva se situa l'assumpte Gassmayr, on **es planteja si durant la situació de risc durant l'embaràs -sense, en aquest cas, ocupar un altre lloc de treball- o durant el permís de maternitat, la treballadora -metgessa d'un hospital universitari- té dret a percebre un "complement de disponibilitat en el lloc de treball"**. El TJCE no avala, novament, la reclamació de la treballadora, afirmant:

- 1) Que, com en l'assumpte Parviainen, **durant una situació de risc durant l'embaràs amb dispensa de treball, l'empleada, d'acord amb la Directiva, no té dret a percebre els complementos que depenen de l'exercici de funcions específiques en condicions singulars**. Per tant, no s'oposa a la Directiva, una legislació nacional que exclouï l'esmentat complement de disponibilitat.
- 2) **En relació amb el permís de maternitat**, el Tribunal recorda que **la treballadora que en gaudeix es troba en una situació específica** que exigeix que se li concedeixi una protecció especial, però **que no pot assimilar-se a la d'un home o dona que ocupa efectivament el seu lloc de treball**, o es troba en situació d'IT per malaltia (assumptes Gillespie, Boyle o Alabaster). Per tant, la treballadora no pot acollir-se a l'art. 11 de la Directiva 92/85 per exigir que es mantingui la seva retribució íntegra.
- 3) La treballadora, durant el permís de maternitat, **ha de comptar amb uns ingressos d'un import almenys equivalent al de la prestació prevista per les legislacions nacionals en matèria de Seguretat Social pel cas d'interrupció de l'activitat per motius de salut**. Si es compleix aquest mínim, no resulta contrària a la Directiva l'exclusió d'un complement de disponibilitat.