



EDITORIAL

Hallaréis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, así como dos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Jorge Pérez, trata sobre incapacidad permanente y extinción de contrato, mientras que el segundo, a cargo de Carolina Gala, se centra en si existe derecho al teletrabajo motivado por la lejanía del centro de trabajo.

LEGISLACIÓN

ORDEN TDF/379/2024, DE 26 DE ABRIL, PARA LA REGULACIÓN DE ESPECIALIDADES DE LOS PROCEDIMIENTOS DE PROVISIÓN DE PUESTOS DEL PERSONAL DIRECTIVO PÚBLICO PROFESIONAL Y LAS HERRAMIENTAS PARA SU GESTIÓN EN EL MARCO DE LO DISPUESTO EN EL REAL DECRETO-LEY 6/2023, DE 19 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBAN MEDIDAS URGENTES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA EN MATERIA DE SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA, FUNCIÓN PÚBLICA, RÉGIMEN LOCAL Y MECENAZGO ([acceso al texto](#))

Regula los procedimientos de provisión mediante libre designación de personal directivo público profesional, de acuerdo con el *Real Decreto-ley 6/2023* (esencialmente, arts. 2 a 4). Asimismo, de entre las herramientas para la gestión de este tipo de personal, deberá crearse en el plazo de 6 meses un repertorio, de carácter público, de puestos de personal directivo público profesional (arts. 5 y 6). Hay que tener presente el régimen de la DT 1ª, sobre aplicación de las reglas en los puestos directivos ocupados antes de la entrada en vigor de esta orden. El Anexo que se acompaña determina el marco básico de competencias para personal directivo, con 5 áreas competenciales: liderazgo transformador, gestión estratégica de proyectos, comunicación y relaciones interpersonales, adaptabilidad y toma de decisiones, y compromiso con el servicio público y ética profesional.

ORDEN TDF/380/2024, DE 26 DE ABRIL, SOBRE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO ([acceso al texto](#))

Tiene por objeto dictar normas y directrices para la elaboración de planes o instrumentos de planificación estratégica de recursos humanos, de acuerdo con el art. 107 del *Real Decreto-ley 6/2023*. Se diferencian tres tipos de planes, según su art. 3:

- Planes de ámbito general de función pública (art. 4): se aprueban con carácter anual por parte de la Secretaría de Estado de Función Pública, a partir de la información obtenida por los planes específicos. Incluye un diagnóstico de la situación del empleo público, a 3 años; previsiones sobre análisis de las disponibilidades y necesidades de personal; previsión de la incorporación de nuevo personal; medidas de incentivo a la permanencia de personal más allá de la edad de jubilación; medidas de provisión de puestos de trabajo para una óptima distribución de los efectivos; determinación de áreas funcionales, puestos de trabajo, sectores y destinos de difícil cobertura; adopción de medidas sobre cualificación y formación; y formulación de propuestas para un mejor dimensionado de los gastos de personal.
- Planes específicos de recursos humanos (art. 5): se aprueban por cada departamento, organismo público o entidad

vinculada o dependiente y por cada una de las áreas funcionales. El contenido es similar al de los planes de ámbito general, a este nivel.

- **Planes de reestructuración de sectores concretos (art. 6):** se pueden aprobar, previa negociación colectiva, cuando un cambio tecnológico, una modificación en la forma de prestación de servicios o la aparición de nuevos perfiles competenciales u otras circunstancias comprometan de forma significativa la prestación eficaz de los servicios o el cumplimiento de los objetivos estratégicos en un sector que afecte a la competencia de uno o varios departamentos ministeriales u organismos públicos y entidades vinculadas o dependientes.

[REAL DECRETO 247/2024, DE 8 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y DE SUS ORGANISMOS PÚBLICOS](#) ([acceso al texto](#))

Se compone de una introducción, la política de prevención frente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las medidas preventivas frente a tales acosos, el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, la evaluación y el seguimiento del informe conclusiones, y la implantación del protocolo.

[ORDEN ISM/386/2024, DE 29 DE ABRIL, POR LA QUE SE REGULA LA SUSCRIPCIÓN DE CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL A EFECTOS DEL CÁMPUTO DE LA COTIZACIÓN POR LOS PERÍODOS DE PRÁCTICAS FORMATIVAS Y DE PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS REGULADAS EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINCUGÉSIMA SEGUNDA DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, REALIZADAS CON ANTERIORIDAD A SU FECHA DE ENTRADA EN VIGOR](#) ([acceso al texto](#))

SENTENCIAS

[LA DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE NO PUEDE EXTINGUIR, SIN MÁS, EL CONTRATO DE TRABAJO](#)

STJUE de 18 de enero de 2024, asunto C-631/22 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

El art. 49 ET establece que el contrato de trabajo se extinguirá, entre otras causas, por la muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta de la persona trabajadora, si bien el art. 48.2 del mismo texto legal prevé que cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

Por su parte, el art. 194 LGSS establece que la incapacidad permanente contributiva es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. Esta incapacidad permanente se calificará en alguno de los siguientes grados: parcial, total, absoluta y gran invalidez. En el primer caso, la persona trabajadora percibirá una indemnización y se reincorporará a su puesto de trabajo, mientras que en los restantes se le reconocerá una pensión y se podrá extinguir su contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna.

Pues bien, el TSJ de las Islas Baleares, mediante Auto de 26 de septiembre de 2022, planteó al TJUE una petición de decisión prejudicial que interpretase el alcance que, en relación con la normativa citada anteriormente, tienen los arts. 2.2, 4.1, y 5 de la [Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación](#), a la luz de los arts. 21 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los arts. 2 y 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009. Se trata, en definitiva,

de decidir si el hecho de que la discapacidad sobrevenida de una persona trabajadora puede suponer la pérdida de su empleo encaja o no en el marco normativo europeo.

El asunto se resuelve centrando el análisis en la discriminación por razón de discapacidad tal como la define la Convención de la ONU, referida a “cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo”. Esta definición incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, “la denegación de ajustes razonables”, entendidos estos como “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

Así pues, la cuestión central orbita sobre tres conceptos: la discriminación por discapacidad, los ajustes razonables y la carga excesiva. En cuanto a los ajustes, el art. 27.1 de la propia Convención exige velar por que estos se realicen efectivamente en los lugares de trabajo para las personas con discapacidad. Estas medidas, que también se recogen en la *Directiva 2000/78*, han de permitir acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo, “adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre”. En cuanto a la carga desproporcionada que estas medidas pudieran suponer para la empresa, la Directiva indica que deberán tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que estas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.

A la luz de la normativa expuesta anteriormente, el TJUE se fija en el art. 40 del *Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, que recoge la adopción de “medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad”, obligando a los empresarios a adaptar el puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa con el fin de que las personas con discapacidad puedan “acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”. A estos efectos, la propia Ley General española establece que para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

En el caso que se plantea ante el TJUE, se trata de un trabajador del servicio de retirada de residuos al que, como consecuencia de un accidente de trabajo y tras extinguir la situación de incapacidad temporal, le fue reconocida una pensión de incapacidad permanente total para su profesión habitual. En aplicación del art. 49.1 ET, la empresa procedió a resolver, sin indemnización ni compensación alguna, el contrato de trabajo por incapacidad permanente total. Esta extinción fue considerada justificada por el Juzgado de lo Social y recurrida en suplicación por el trabajador ante el TSJ de las Islas Baleares, que plantea ante el TJUE la compatibilidad de la normativa nacional con la de la Unión Europea.

El Tribunal europeo analiza el contenido de la cuestión planteada por el Tribunal español y, con carácter previo, entiende que la misma está comprendida en el ámbito de aplicación de la *Directiva 2000/78*, que contiene el principio general de no discriminación consagrado en el art. 21 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, y que debe interpretarse de conformidad con lo dispuesto en la Convención de la ONU, cuyo art. 2 recoge expresamente, como causa de discriminación, la denegación de ajustes razonables. A este respecto, el propio TJUE ha venido reconociendo -sentencia de 10 de febrero de 2022, asunto C-485/20- que una medida adecuada como ajuste razonable puede ser un cambio de puesto de trabajo. Por consiguiente, un trabajador que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para las funciones esenciales del puesto que ocupa debe ser reubicado en otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para su empresario.

Sin embargo, la normativa española permite el despido de un trabajador cuando se le haya declarado formalmente no apto para ocupar su puesto debido a una discapacidad sobrevenida, sin obligar a su empleador a adoptar previamente las medidas

adecuadas, careciendo de relevancia a este respecto que le haya sido reconocida una prestación de la Seguridad Social. De hecho -insiste el TJUE-, al asimilar una incapacidad permanente total, que solo afecta a las funciones habituales, al fallecimiento de un trabajador o a una incapacidad permanente absoluta, que implica una incapacidad para todo trabajo, la normativa nacional es contraria al objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad a que se refiere el art. 26 de la Carta.

Por todo ello, el TJUE concluye que la normativa internacional expuesta debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que tales ajustes constituirían una carga excesiva.

Sin duda, esta sentencia tendrá importantes consecuencias en nuestro derecho interno, y reclama una respuesta del legislador que modifique la actual configuración de la extinción del contrato por incapacidad permanente, impulsando el derecho de las personas trabajadoras con discapacidad a mantener el empleo mediante la imposición de obligaciones empresariales de ajuste razonable de sus puestos de trabajo, siempre que tales ajustes no supongan una carga desproporcionada para la empresa o empleador. Esta nueva configuración resultará más compasiva con el derecho a la igualdad consagrado en nuestra Constitución y exige, muy especialmente en un año en que se ha modificado el art. 49 de la misma, una acción legislativa decidida para evitar los innumerables casos de discriminación que la normativa actual ha generado en estos supuestos de discapacidad sobrevenida.

¿VIVIR MUY LEJOS DEL LUGAR DE TRABAJO DA DERECHO AL TELETRABAJO?

STSJ de Madrid de 19 de febrero de 2024, recurso 417/2023 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

Una trabajadora venía desarrollando su actividad mediante teletrabajo a tiempo completo y, en un momento determinado, la empresa decidió que debía volver a trabajar presencialmente. La trabajadora residía a 80 kilómetros de su lugar de trabajo y alegó el derecho a conciliar su vida laboral y familiar, sobre la base de lo establecido en el art. 34.8 ET (aplicable a ciertos colectivos en las administraciones públicas), para mantener el sistema de teletrabajo. No tenía hijos o menores a su cargo o mayores dependientes, pero se trasladó a vivir a su nuevo domicilio precisamente por estar teletrabajando.

Cabe recordar aquí que el mencionado art. 34.8 ET señala que los trabajadores tienen derecho, entre otras medidas, al teletrabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

El juzgado de lo Social desestimó la demanda de la trabajadora al considerar que lo previsto en el art. 34.8 es un derecho condicionado y que aquella no reunía los requisitos legales puesto que no tenía una necesidad familiar o relevante; siendo la distancia de su domicilio la única razón alegada, la cual no podía acogerse.

El TSJ ratifica esa solución, fundamentándose en los siguientes argumentos:

a) El TC (entre otras, STC 119/2021, de 31 de mayo) ha declarado que “la dimensión constitucional de todas aquellas medidas normativas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo o por razón de las circunstancias personales (art. 14 CE) como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa en cada caso concreto, habida cuenta de que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999...”.

b) El art. 34.8 contiene una de las posibilidades en cuanto a la adaptación de la jornada mediante la prestación de teletrabajo, si bien dicho precepto justifica tal medida “para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”, y exige que tales adaptaciones deben “ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”.

Por tanto, el primer elemento que debe concurrir es el de las necesidades de la persona trabajadora para hacer efectivo su derecho a la conciliación; y, acreditadas estas, habrán de ponderarse las necesidades organizativas de la empresa, teniendo en cuenta la dimensión constitucional que está en juego.

c) En este caso, la trabajadora acreditó la necesidad de conciliar, ya que no tenía ni menores ni mayores dependientes a su cargo y la única razón alegada radicaba en la distancia de su domicilio al centro de trabajo. Además, no se había firmado ningún acuerdo sobre teletrabajo.

d) Partiendo del legítimo derecho que toda persona tiene a establecer su domicilio en el lugar que estime más conveniente para sus intereses personales y/o familiares, la petición no está vinculada a una mejor conciliación de la vida laboral y familiar sino al hecho de que se quiere desarrollar la actividad profesional en una localidad distinta de aquella en la que tiene su sede el centro de trabajo; en una especie de derecho al traslado que no está contemplado dentro de las medidas del art. 34.8. Sabiendo la trabajadora que su centro de trabajo estaba en Torrejón de Ardoz, sin acuerdo alguno expreso de teletrabajo, decidió unilateralmente fijar su domicilio en Yepes (Toledo). Y posteriormente pretendía que la empresa quedara vinculada por tal situación, obligada a cambiar el sistema de trabajo, perpetuándole así el teletrabajo.

e) En consecuencia, falta el presupuesto esencial del derecho previsto en ese precepto, que son las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar que se puedan solucionar con el teletrabajo, ya que la motivación es otra -la distancia de 80 kilómetros-, por lo que no es preciso siquiera valorar las posibles dificultades organizativas de la empresa.

Esta sentencia es relevante precisamente por lo que deja entrever:

a) Está claro que solo la distancia kilométrica entre el lugar de trabajo y el domicilio familiar no permite activar el derecho al teletrabajo previsto en el art. 34.8; por tanto, la conciliación de la “vida personal” del trabajador -elegir el lugar de residencia, por ejemplo-, no está protegida por dicho precepto.

b) Así, lo que se protege es la necesidad de cuidar a menores o a personas dependientes (personas con discapacidad o personas mayores o enfermas). En el caso de los hijos o menores este derecho puede ejercerse hasta que cumplan los doce años.

c) En el supuesto de conflicto, habrá que ponderar la necesidad de conciliar con las necesidades organizativas de la empresa o entidad local, teniendo presente el valor constitucional que se da actualmente a la conciliación (arts. 14 y 39 de la Constitución). En todo caso va a ser difícil probar que esas necesidades impiden conciliar la vida laboral y familiar mediante el teletrabajo.