



## EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, així com un comentari jurisprudencial a càrrec de Jorge Pérez, sobre indemnització per acomiadament superior a l'establerta a l'Estatut del Treballadors.

## LEGISLACIÓ

ACORD DEL GOVERN DE LA GENERALITAT DE RATIFICACIÓ DE L'ACORD DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DELS EMPLEATS I EMPLEADES PÚBLICS DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, DE 9 DE MARÇ DE 2023, EN RELACIÓ AMB MESURES SOCIALS, LABORALS I DE FLEXIBILITZACIÓ I/O CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR ([accés al text](#))

Es ratifiquen els següents dos primers Acords de la Mesa (en virtut de l'art. 38.3 EBEP), i s'acorda el tercer, tots ells d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:

- **Mesures de conciliació i flexibilitat en relació amb els fills i filles de 12 a 14 anys:** el personal amb fills en aquesta franja d'edat pot disposar de la flexibilitat horària per motius de conciliació prevista a l'art. 9 del *Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat*, inclosa la flexibilitat horària addicional que s'hi indica. Així mateix, la reducció de jornada per interès particular amb reducció proporcional de retribucions no resta supeditada a les necessitats de servei quan el seu gaudiment sigui per motiu de cura directa de fill o filla de 12 a 14 anys d'edat.
- **Reconeixement del permís de lactància per a famílies monoparentals:** es reconeix a la persona progenitora, adoptant, guardadora o acollidora única de famílies monoparentals, el gaudiment acumulat dels permisos de lactància que correspondrien a cadascuna de les persones progenitores, adoptants, guardadores o acollidores en famílies no monoparentals (dues hores diàries de fraccions d'una hora).
- **Justificació d'absències per motius de salut, retribuïdes i no recuperables, sense incapacitat temporal:** en relació amb la justificació d'absències per motius de salut i per assistència a consulta mèdica del personal al servei de la Generalitat, consistents en les primeres 15 hores laborables d'absència per motius de salut en un mateix any natural, o les que corresponguin en funció de la jornada reduïda o parcial, és suficient la seva justificació mitjançant la comunicació prèvia al superior jeràrquic/a, juntament amb la declaració responsable.

ACORD GOV/99/2023, DE 25 D'ABRIL, PEL QUAL ES CREA EL PROGRAMA TEMPORAL PER IMPLEMENTAR UN PAQUET DE MESURES DE XOC PER A L'IMPULS I LA MILLORA DELS CONEIXEMENTS DE CATALÀ, ADREÇAT EXCLUSIVAMENT A LES PERSONES QUE TREBALLEN A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES ([accés al text](#))

Per garantir un nivell més alt i adequat de coneixements de llengua catalana de les persones que treballen a les administracions públiques, s'han pres un seguit d'iniciatives, entre les quals l'aplicació del requisit d'acreditació de coneixements de català (nivells A2, B1, B2 i C1) a personal de les administracions locals que fins ara no l'hagués acreditat,

sobretot en el cas del personal d'oficis. En el text s'afirma que hi ha una necessitat extraordinària d'acreditació, que es concentrarà en els anys 2023 a 2025. Per aquest motiu, es crea el programa temporal, d'una durada màxima de 3 anys i amb un màxim de 12 efectius.

#### COMUNICACIÓN INTERPRETATIVA DE LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE LA DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, RELATIVA A DETERMINADOS ASPECTOS DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (2023/C 109/01) ([accés al text](#))

Aquest extens document actualitza la Comunicació interpretativa de 2017 sobre la [Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball](#), amb la finalitat de reflectir les més de 30 sentències i interlocutòries que ha dictat des d'aleshores el TJUE.

#### RESOLUCIÓN DE 16 DE MARZO DE 2023, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE CREA EL REGISTRO DE PLANES DE IGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y SUS PROTOCOLOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ([accés al text](#))

Es crea el Registre de Plans d'Igualtat de les Administracions Públiques, que depèn de la *Secretaría de Estado de Función Pública*, per donar compliment a allò que disposa la DA 7a EBEP.

#### ORDEN HFP/266/2023, DE 12 DE MARZO, POR LA QUE SE DETERMINA LA COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE SELECCIÓN ([accés al text](#))

Segons indica el seu preàmbul, es considera necessari afrontar una transformació de la Comissió Permanent de Selecció, arran del document [Orientaciones para el cambio en materia de selección en la Administración General del Estado](#). Aquesta Comissió és l'òrgan col·legiat encarregat de l'elaboració i avaluació de les proves dels processos selectius per a l'ingrés en els cossos de Gestió de l'Administració Civil de l'Estat, de Gestió de Sistemes i Informàtica de l'Administració de l'Estat, General Administratiu de l'Administració de l'Estat, Tècnics Auxiliars d'Informàtica de l'Administració de l'Estat i General Auxiliar de l'Administració de l'Estat.

Entre altres aspectes, us en destaquem els següents:

- S'amplia el nombre de vocals de 15 a 47 (art. 2.1).
- Es modifica el sistema de nomenament dels seus membres (no es duia a terme, anteriorment, mitjançant processos oberts), creant-se una borsa de personal funcionari interessat a participar en els òrgans de selecció (art. 4 i DT única.2).
- La Comissió se subdividirà en unitats d'avaluació (art. 5.1).

#### REAL DECRETO 193/2023, DE 21 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULAN LAS CONDICIONES BÁSICAS DE ACCESIBILIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA EL ACCESO Y UTILIZACIÓN DE LOS BIENES Y SERVICIOS A DISPOSICIÓN DEL PÚBLICO ([accés al text](#))

El art. 27.3 disposa que les administracions públiques i els serveis d'ús públic que tinguin plans de formació per al personal d'atenció al públic han d'incloure la formació relativa a l'atenció a les persones amb discapacitat i la utilització dels productes de recolzament que tinguin disponibles. La DA 2a assenyala que el que s'estableix en aquest real decret s'aplica sens perjudici del que disposa la normativa que estableixi mesures obligatòries per protegir la seguretat i salut de les persones treballadores i usuàries en establiments oberts al públic. Així mateix i segons la DA 3a, en l'àmbit de les relacions laborals les obligacions, infraccions i sancions relatives a les condicions bàsiques d'accessibilitat i no discriminació de les persones amb discapacitat es regeixen per la seva normativa laboral específica.

ORDRE EMT/111/2023, DE 9 DE MAIG, PER LA QUAL S'ESTABLEIXEN LES INSTRUCCIONS NECESSÀRIES PER A LA PARTICIPACIÓ DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES EN LES ELECCIONS LOCALS I AL CONSELL GENERAL D'ARAN DEL DIA 28 DE MAIG DE 2023 ([accés al text](#))

S'hi regulen els diferents permisos a què tenen dret els treballadors i personal al servei de les administracions públiques que tinguin la condició d'electors, membres de meses electorals, apoderats o interventors.

DECRET 66/2023, DE 28 DE MARÇ, DE NORMES COMPLEMENTÀRIES NO ECONÒMIQUES PER A LA CELEBRACIÓ DE LES ELECCIONS A LES ENTITATS MUNICIPALS DESCENTRALITZADES DE 2023 ([accés al text](#))

El Capítol XII regula els permisos a què tenen dret els treballadors i personal al servei de les administracions públiques per al cas específic de les entitats municipals descentralitzades.

RECOMANACIÓ 1/2023, DE 21 D'ABRIL, DE L'AUTORITAT CATALANA DE PROTECCIÓ DE DADES EN RELACIÓ AMB LA UTILITZACIÓ DE CHATGPT I EL SEU IMPACTE EN LA PROTECCIÓ DE DADES PERSONALS ([accés al text](#))

Conforme als arguments que s'hi especifiquen, es recomana a les administracions públiques i entitats subjectes al seu àmbit de control, que no incorporin l'eina *Chatgpt* en l'exercici de funcions públiques i prestació de serveis públics quan es tractin dades personals, fins que el Comitè Europeu de Protecció de Dades es pronunciï o emeti recomanacions, directrius o bones pràctiques per garantir el respecte a la normativa de protecció de dades.

LLEI 4/2023, DEL 16 DE MARÇ, DE CANVI D'ADSCRIPCIÓ COMARCAL I VEGUERIAL DELS MUNICIPIS DE BIOSCA I TORÀ ([accés al text](#))

La DA 2a disposa que els empleats públics del Consell Comarcal de la Segarra que siguin traspassats al Consell Comarcal del Solsonès s'hi integren com a personal propi, amb la mateixa vinculació.

RESOLUCIÓ PRE/1324/2023, DE 19 D'ABRIL, PER LA QUAL ES DONA PUBLICITAT A LA INSTRUCCIÓ 1/2023, DE 17 D'ABRIL, PER LA QUAL ES DEIXEN SENSE EFECTES LES MESURES APLICABLES ALS CENTRES DE TREBALL DEL PERSONAL DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA AMB MOTIU DE LA CRISI SANITÀRIA PER LA COVID-19 I ES CONCRETEN DETERMINATS ASPECTES DEL RÈGIM GENERAL DE LA PRESTACIÓ DE SERVEIS EN LA MODALITAT DE TELETREBALL ([accés al text](#))

RESOLUCIÓN DE 20 DE ABRIL DE 2023, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL, POR LA QUE SE PUBLICA EL ACUERDO DEL CONSEJO DE MINISTROS DE 14 DE MARZO DE 2023, POR EL QUE SE APRUEBA LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023-2027 ([accés al text](#))

ORDEN ISM/450/2023, DE 4 DE MAYO, POR LA QUE SE ACTUALIZAN LAS CANTIDADES A TANTO ALZADO DE LAS INDEMNIZACIONES POR LESIONES, MUTILACIONES Y DEFORMIDADES DE CARÁCTER DEFINITIVO Y NO INCAPACITANTES ([accés al text](#))

REAL DECRETO 278/2023, DE 11 DE ABRIL, POR EL QUE SE ESTABLECE EL CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESTABLECIDO POR LA LEY ORGÁNICA 3/2022, DE 31 DE MARZO, DE ORDENACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL ([accés al text](#))

# SENTÈNCIES

## INDEMNITZACIÓ PER ACOMIADAMENT SUPERIOR A L'ESTABLERTA A L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

STSJ de Catalunya de 30 de gener de 2023, recurs 6219/2022 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

Entre les causes d'extinció del contracte de treball recollides a l'art. 49 ET, es troba l'acomiadament. L'art. 54 ET regula les conseqüències de l'acomiadament improcedent, respecte del qual l'empresari, en el termini de 5 dies des de la notificació de la sentència, pot optar entre la readmissió del treballador o l'abonament d'una indemnització equivalent a 33 dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de 24 mensualitats. L'opció per la indemnització determina l'extinció del contracte, que s'entén produïda a la data del cessament efectiu del treball.

En el cas de les administracions públiques, l'art. 96 EBEP preveu com a sanció disciplinària l'acomiadament del personal laboral, que només es pot imposar per la comissió d'infraaccions molt greus i comporta, a més, la inhabilitació per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que s'exercien. En aquest cas, el mateix precepte estableix que cal readmetre el personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament disposat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu. Per tant, l'opció per la indemnització no és possible en aquests casos a les administracions públiques, però sí es podria indemnitzar en el cas de personal laboral que no tingui la condició de fix, tal com ha reconegut el mateix TJUE en sentència de 25 de juliol de 2018 (assumpte C-96/2017), considerant que la concessió de majors prerrogatives als treballadors fixos de l'Administració ve justificada en la garantia d'estabilitat i permanència del personal públic fix i que el manteniment en les funcions d'aquests treballadors constitueix un imperatiu que deriva de la superació d'un procés selectiu d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. A la mateixa solució havien arribat els nostres tribunals anteriorment, tal com va quedar reflectit, entre d'altres sentències, a la STS d'1 de desembre de 2021, recurs 4279/2020.

Així doncs, a la nostra normativa la quantificació del dany derivat de la pèrdua de l'ocupació com a conseqüència d'una decisió unilateral de l'empresari no ajustada a dret es defineix prèviament pel mateix legislador. De fet, les quanties de les indemnitzacions han variat en el decurs del temps, fins al punt que en el càlcul dels imports a abonar cal distingir els períodes anteriors i posteriors a l'entrada en vigor del *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero*, ja que aquesta norma va reduir substancialment el mòdul de càlcul de les indemnitzacions, que estava fixat en 45 dies de salari per any de servei i un màxim de 42 mensualitats i que després de la reforma ha quedat establert, com hem vist, en 33 dies de salari per any de servei i un màxim de 24 mensualitats. Determinar l'import de la indemnització per acomiadament acudint al procediment de càlcul establert a l'ET ha estat la pràctica generalitzada, sense més consideracions.

Tot i això, aquesta recent STSJ de Catalunya ha introduït elements de gran interès en aplicar la norma al cas concret que s'hi sotmet, que han portat a la Sala al reconeixement d'una indemnització considerablement superior a la que resultaria de la simple aplicació del mòdul de càlcul contingut a l'art. 56 ET. Així, determina que escau la declaració d'improcedència de l'acomiadament d'una treballadora, quan no hi hagi causa que ho justifiqui en els termes establerts a l'art. 52 ET, malgrat que l'empresa va pretendre vincular la decisió extintiva a la presència de circumstàncies productives que requerien l'amortització del lloc de treball que ocupava. Fixada així la qualificació de l'acomiadament, el Tribunal entra a valorar la sol·licitud d'una indemnització addicional a la taxada legalment.

Recorda que en el nostre dret del treball la quantia de les indemnitzacions ve preestablerta pel legislador en funció d'uns paràmetres tan objectius com el salari o l'antiguitat del treballador afectat, de manera que es prescindeix d'altres elements potencialment rellevants a aquests efectes com són el lucre cessant, el dany emergent o els danys morals causats. Únicament quan s'acreditava que la decisió empresarial tenia un fonament discriminatori o atemptava contra drets fonamentals o llibertats públiques s'havia pogut reconèixer als afectats una indemnització superior a l'establerta legalment, sobre la base del que estableix el Conveni 158 de l'OIT i a l'art. 24 de la Carta Social Europea. Així va succeir, per exemple, a les SSTSJ de Catalunya del 23 d'abril, 14 de juliol i 11 de novembre del 2021.

En aquestes sentències, el Tribunal va acollir la possibilitat d'incrementar la quantia de la indemnització en cas que l'establerta legalment fos exigua i no tingués un efecte dissuasiu real per a l'empresa, compensant de manera insuficient la persona que perd la feina quan hi concorre una evident il·legalitat, frau de llei o abús de dret en la decisió empresarial. Reconeix la Sala, però, que aquesta possibilitat -que qualifica expressament d'"inusual"- s'ha d'adequar a límits objectius i, en tot cas, fugir de les incerteses jurídiques. Tanmateix, i amb les precaucions exposades, entén que el mateix legislador ja ha contemplat la possibilitat d'increments de les quanties de les indemnitzacions -així succeeix amb el que disposa l'art. 281.2.b) de la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicció social*, que preveu, en un cas concret, una indemnització addicional de 15 dies de salari per any de servei i un màxim de 12 mensualitats-, i que això permet al jutgador recórrer a l'analogia per incrementar les quanties de les indemnitzacions a supòsits singulars, com ara l'analtzat en aquest cas.

En definitiva, el Tribunal accepta que, sobre la base de la normativa citada, sigui possible que, en circumstàncies excepcionals, la indemnització legal i taxada resulti insuficient per compensar la totalitat dels danys i perjudicis provocats; però condiona tal possibilitat al fet que sigui el treballador acomiadat qui concreti a la petició de la demanda els danys i perjudicis que necessiten compensació, així com la prova contradictòria del seu import. En el cas que aborda aquesta sentència, la indemnització legal taxada no arribava a l'import de 1.000 euros, clarament insignificant i que no compensa el dany produït per la pèrdua del lloc de treball ni té, segons el parer de la Sala, cap efecte dissuasiu per a l'empresa. En el recurs, la treballadora quantifica el lucre cessant -referit, en aquest cas, a la prestació extraordinària per atur que hagués percebut si se l'hagués inclòs a l'ERTO que va presentar l'empresa- i els danys morals, si bé aquests últims d'una manera tan genèrica que impedeix reconèixer-los a efectes indemnitzatoris.

El Tribunal, estimant en aquest punt el recurs de la treballadora, sentència que l'acomiadament objectiu dut a terme per l'empresa s'ha de declarar improcedent, condemnant-la a optar entre la readmissió de la treballadora, amb abonament dels corresponents salaris de tramitació, o bé a lliurar-li una indemnització de 4.435,08 euros, dels quals 941,78 ja es van abonar anteriorment.