



EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, així com dos comentaris jurisprudencials. El primer, d'Eva Comellas, tracta sobre la discrecionalitat tècnica dels òrgans de selecció, mentre que el segon, a càrrec de Jorge Pérez, se centra en el registre salarial a les administracions públiques.

LEGISLACIÓ

REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO, POR EL QUE SE ADOPTAN Y PRORROGAN DETERMINADAS MEDIDAS DE RESPUESTA A LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA GUERRA DE UCRANIA, DE APOYO A LA RECONSTRUCCIÓN DE LA ISLA DE LA PALMA Y A OTRAS SITUACIONES DE VULNERABILIDAD; DE TRANSPOSICIÓN DE DIRECTIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE MODIFICACIONES ESTRUCTURALES DE SOCIEDADES MERCANTILES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES; Y DE EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA ([accés al text](#))

A banda de les modificacions sobre les que us varem informar a l'[Actualització núm. 106](#) del nostre Codi bàsic de legislació, us destaquem els següents aspectes:

- L'art. 217, el títol del qual és "Garantia del dret d'accés als processos derivats de la disposició addicional vuitena de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures per reduir la temporalitat a l'ocupació pública", autoritza una taxa addicional a les administracions públiques perquè convoquin processos selectius conforme a la [Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas para reducir la temporalidad en el empleo público](#), amb la finalitat de garantir a tot el territori el dret d'accés als processos d'estabilització en condicions d'igualtat.
- Es modifica l'art. 108 de *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*, en relació amb la qualificació de l'acomiadament disciplinari per sentència: les causes de nul·litat es referencien ara a l'art. 55.5 ET i deixen d'aparèixer de manera autònoma en aquesta llei processal. En el mateix sentit, les causes de nul·litat de l'acomiadament objectiu també es traslladen a l'ET (arts. 51.1 i 53.4). Una explicació succinta de les modificacions d'aquests articles us la varem proporcionar a l'esmentada [Actualització núm. 106](#).
- Es modifica la data d'entrada en vigor de la DA 52a LGSS, relativa a la inclusió al sistema de Seguretat Social d'alumnes que realitzin pràctiques formatives o pràctiques acadèmiques externes incloses en programes de formació, passant de l'1 d'octubre de 2023 a 1 de gener del 2024.

LLEI 8/2023, DEL 12 DE MAIG, DE MESURES URGENTS PER A LA REDUCCIÓ DE LA TEMPORALITAT, DE FOMENT DE LA PROMOCIÓ INTERNA I D'AGILITACIÓ DE LA COBERTURA DE LLOCS DE TREBALL AMB FUNCIONARIS DE CARRERA ([accés al text](#))

Aquesta llei prové de la tramitació com a projecte de llei del *Decret Llei 14/2022, del 8 de novembre, de mesures urgents per a*

la reducció de la temporalitat, de foment de la promoció interna i d'agilització de la cobertura de llocs de treball amb persones funcionàries de carrera. Us vam donar compte de les modificacions en el nostre Codi bàsic de legislació a l'[Actualització núm. 105](#).

[ORDRE EMT/153/2023, DE 29 DE MAIG, PER LA QUAL S'ESTABLEIX EL CALENDARI OFICIAL DE FESTES LABORALS A CATALUNYA PER A L'ANY 2024](#) ([accés al text](#))

Per a l'any 2024, a Catalunya s'hi estableixen 13 festes laborals. Es fixaran també, mitjançant una Ordre, dues festes locals, retribuïdes i no recuperables, a proposta dels ajuntaments.

[ORDRE EMT/178/2023, DE 6 DE JULIOL, PER LA QUAL S'ESTABLEIXEN LES INSTRUCCIONS NECESSÀRIES PER A LA PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES EN LES ELECCIONS AL CONGRÉS DELS DIPUTATS I AL SENAT DEL DIA 23 DE JULIOL DE 2023](#) ([accés al text](#))

Es regulen diversos aspectes laborals en relació amb aquest procés electoral: el permís per als treballadors i les treballadores la jornada laboral dels quals coincideixi amb el dia de les eleccions (art. 1); la determinació del moment d'utilització de les hores (art. 2); els justificants de votació del les persones treballadores (art. 3); el permís per als membres de mesa electoral o els interventors/ores per als quals el dia de les eleccions coincideixi amb la seva jornada laboral (art. 4); el permís per als membres de mesa electoral o els interventors/ores que el dia de les eleccions gaudeixen del descans setmanal (art. 5); el permís per als apoderats i apoderades la jornada laboral dels quals coincideixi el dia de les eleccions (art. 6); la possibilitat de canvi de torn (art. 7); el càlcul de salari dels treballadors i treballadores amb dret al permís (art. 8); i el permís per formular la sol·licitud de certificació per exercir el vot per correu (art. 9).

El personal que presta serveis en l'Administració de la Generalitat, en les administracions locals de Catalunya i en els seus organismes autònoms, o en l'Administració general de l'Estat, en règim administratiu, estatutari o laboral, té dret als mateixos permisos retribuïts en circumstàncies idèntiques a les esmentades (art. 10).

[LLEI 7/2023, DEL 10 DE MAIG, DE CREACIÓ DE LA COMARCA DEL LLUÇANÈS](#) ([accés al text](#))

La DA 3a disposa que els empleats públics dels consells comarcals del Bages i d'Osona que siguin traspassats al Consell Comarcal del Lluçanès s'integren com a personal propi a l'administració receptora amb la mateixa vinculació. En l'accés de la resta del personal, s'han de respectar, en tot cas, els principis d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés exigits per la normativa vigent en matèria de funció pública.

[ACORD GOV/106/2023, DE 9 DE MAIG, PEL QUAL ES CREA EL PROGRAMA TEMPORAL DE SUPORT TÈCNIC PER DONAR RESPOSTA A PROCESSOS SELECTIUS DEL DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ](#) ([accés al text](#))

Es crea el programa temporal de suport tècnic per donar resposta a processos selectius del Departament d'Educació, que s'adscriu a la Direcció General de Professorat i Personal de Centres Públics, amb una durada inicial de dos anys, prorrogable per un any més.

[REAL DECRETO 370/2023, DE 16 DE MAYO, POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 1851/2009, DE 4 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE DESARROLLA EL ARTÍCULO 161.BIS DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN CUANTO A LA ANTICIPACIÓN DE LA JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN GRADO IGUAL O SUPERIOR AL 45 POR CIENTO](#) ([accés al text](#))

[REAL DECRETO 371/2023, DE 16 DE MAYO, POR EL QUE SE DESARROLLA EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL COMPLEMENTO ECONÓMICO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 210.2 DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE](#) ([accés al text](#))

SENTÈNCIES

DISCRECIONALITAT TÈCNICA DELS ÒRGANS DE SELECCIÓ

STS de 5 de juny de 2023, recurs 772/2022 ([accés al text](#))

Comentada per Eva Comellas

En un procés selectiu d'accés a la carrera judicial per la categoria de magistrat, una aspirant interposa recurs contenciós administratiu davant del TS contra l'acord de la *Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial*, que va desestimar el recurs d'alçada presentat contra l'acord del tribunal qualificador que la va suspendre de la prova pràctica, consistent en l'elaboració d'un dictamen. Malgrat tractar-se d'un supòsit d'accés a la carrera judicial en el que és d'aplicació la *Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial*, la major part dels arguments versen sobre la jurisprudència del TS en matèria de discrecionalitat tècnica i deure de motivació en els processos selectius, jurisprudència aplicable a qualsevol tipus de procés selectiu.

El TS desestima el recurs presentat per la recurrent i decideix en favor dels arguments de l'Advocat de l'Estat. En aquests arguments es pot observar una certa distensió respecte el nivell d'exigència requerit per altres sentències en aquestes matèries. Caldrà veure com evoluciona la jurisprudència en aquest sentit.

Els elements clau del cas són els següents:

a) La recurrent al·lega que amb caràcter previ a la realització dels exercicis no es van conèixer els criteris de valoració que consten en l'expedient; que desconeix la valoració/puntuació de cadascuna de les respostes de la seva prova; que no es van publicar criteris de solució; i que se li va denegar l'accés a les proves realitzades per altres aspirants, de manera que no pot saber si el tribunal va actuar arbitràriament.

Sobre aquest punt, són fets provats:

- Que segons les bases, el dictamen tractaria sobre aspectes substantius i processals de les matèries de cada especialitat de la convocatòria, i que podria consistir en un o diversos supòsits inspirats substancialment en casos reals tractats per la jurisprudència. Per a la valoració dels aspirants es tindria en compte: a) la formació jurídica en les matèries pròpies de cada especialitat de la convocatòria; b) l'actualització i suficiència de la seva preparació mitjançant el coneixement de les novetats legislatives, doctrinals i jurisprudencials en aquestes matèries; c) la capacitat d'argumentació jurídica i raonament lògic per assolir conclusions vàlides, tant formalment com materialment. Cada membre del tribunal havia de valorar individualment les proves i després es creuarien les puntuacions. En cas que una persona no aprovés, havia de constar la motivació del suspens en l'acta.

- Que la recurrent va suspendre la prova i que en les actes consten les deficiències, errors i incorreccions del seu dictamen observades pels membres del tribunal. Tots van coincidir en atorgar-li un suspens per manca d'argumentació jurídica i de formació en les matèries pròpies de la convocatòria. No apareix una valoració de tots i cadascun dels punts desenvolupats en la prova ni una quantificació en punts de la nota "Suspens".

- Que amb caràcter previ a la realització de la prova, no es va elaborar i publicar el document que consta a l'expedient en què el tribunal qualificador va determinar els elements i aspectes que serien objecte de valoració en cada matèria.

L'Advocat de l'Estat es va oposar al recurs amb els següents arguments:

- Ni la convocatòria ni la legislació específica obligaven a publicar criteris de correcció més enllà dels previstos a les bases. El tribunal qualificador no estava obligat a optar per una única solució canònica o correcta. El document en què el tribunal qualificador va fixar de forma generalista els aspectes que els aspirants havien de tractar en els seus dictàmens, no es pot entendre com a "criteris de correcció", sinó com a pautes de valoració sobre les que no existia obligació de publicació.

- No necessàriament s'havia de qualificar als suspesos i exclosos, ja que l'esforç que suposa haver de crear les puntuacions era innecessari quan unànimement els membres del tribunal qualificador havien considerat insuficient la prova.

- L'obligació de lliurament documental per transparència es limita al propi examen de la interessada, i no així al de la resta d'opositors.

- En processos tan complexos com aquest, el TS admet que el tribunal qualificador no analitzi tots i cadascun dels aspectes contestats pels interessats, sinó que es concentri en aquells que considera especialment erronis i inacceptables.

El TS, sobre aquesta primera discrepància, coincideix amb els arguments de l'Advocat de l'Estat i desestima les pretensions de la recurrent.

b) L'aspirant al·lega que no existia un temari específic, cosa que deixava a la total discrecionalitat del tribunal qualificador la determinació de les preguntes. Per això impugna indirectament les bases de la convocatòria. El TS considera que aquesta al·legació no pot prosperar perquè ni les bases de la convocatòria ni la legislació específica aplicable preveien l'obligació de concretar un temari específic.

c) Al·lega finalment la interessada que s'ha vulnerat la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOI). El TS argumenta que segons la LOI en cap cas correspon aprovar dones que no han superat la convocatòria si no es cobreixen les vacants d'una convocatòria pública per a places de magistrat. D'altra banda, la convocatòria no contenia un percentatge de reserva de places per a dones, essent notori que el percentatge de dones que s'integren en la carrera judicial és, des de fa anys, superior al d'homes.

REGISTRE SALARIAL DEL PERSONAL LABORAL DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

SAN de 23 de febrer de 2023, recurs 355/2022 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

El principi d'igualtat, consagrat a l'art. 14 de la *Constitución* (CE), es projecta a l'art. 9.2 de la pròpia Carta Magna sobre els poders públics com a obligació de promoció de les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives. Aquesta obligació requereix que es remoguin els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la seva plenitud, així com facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social. Per tant, la igualtat com a valor, com a principi i com a dret fonamental, reclama l'actuació ferma i decidida dels poders públics perquè, més enllà del component formal, sigui real i efectiva en totes les actuacions del legislador ordinari.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOI), és un exemple clar d'aquesta projecció del principi cap a la realització efectiva del dret a la igualtat. Aquesta norma conté nombroses projeccions del dret fonamental recollit a l'art. 14 CE i un bon nombre de mesures d'acció positiva que pretenen donar compliment a l'exigència continguda a l'art. 9.2. Recentment, s'han incorporat a aquest catàleg de mesures les introduïdes pel *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, que han estat desenvolupades pel *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, i entre les quals destaquen les següents:

a) Es rebaixa, de 250 a 50, el nombre de treballadors exigit perquè una empresa resti obligada a l'elaboració i l'aplicació d'un pla d'igualtat.

b) Es concreta el contingut dels plans d'igualtat esmentats, que ha de partir d'un diagnòstic negociat, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, el qual ha de contenir com a mínim les matèries següents: procés de selecció i contractació; classificació professional; formació; promoció professional; condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes; exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral; infrarrepresentació femenina; retribucions; i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

c) Es crea un Registre de Plans d'Igualtat de les empreses, com a part dels Registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball i Economia Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes. Aquest registre es regula al *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los*

planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Finalitzat el període transitori previst a la DT 12a LOI, totes les empreses de 50 o més treballadors han de tenir elaborat i registrat el corresponent pla d'igualtat.

Però el *Real Decreto-ley 6/2019* va introduir una altra important novetat en aquesta matèria. Es tracta d'un intent de fer un pas més cap a la igualtat plena entre dones i homes, modificant l'art. 28 de l'ET per introduir l'obligació empresarial de portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o iguals valor. Les persones treballadores tenen dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Finalment, quan en una empresa amb almenys 50 treballadors, la mitjana de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior als de l'altre en un 25% o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitjana de les percepcions satisfetes, l'empresari ha d'incloure al Registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Aquesta obligació afecta també les administracions públiques respecte del personal laboral, ja que l'art. 7 EBEP estableix que aquest es regeix, a més de per la legislació laboral i per les altres normes convencionalment aplicables, pels preceptes d'aquest Estatut que així ho disposin. En aquest sentit, la DA 4a del *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre*, estableix que al personal laboral al servei de les administracions públiques se li aplica el que preveu aquest reglament, d'acord amb les peculiaritats establertes en la seva legislació específica.

Doncs bé, recentment el TS es pronuncia sobre una qüestió controvertida en relació amb el registre salarial: si s'han de reflectir els valors mitjans dels salaris únicament en aquells llocs de treball en què *de facto* s'aprecia la presència de dones i homes o si, per contra, el registre ha de comprendre la totalitat dels llocs de treball d'una empresa, inclosos aquells en què únicament hi ha persones treballadores d'un dels dos sexes. En aquest sentit, l'Alt Tribunal entén que l'obligació empresarial d'elaborar un registre retributiu està essencialment marcada pel principi de transparència, creant i regulant un concepte legal d'auditoria retributiva que es resumeix en el següent:

- Que tant el registre retributiu com l'auditoria retributiva són documents que tenen per objecte garantir el principi d'igualtat de tracte i de no discriminació per raó de sexe entre els treballadors d'una mateixa empresa.
- Que aquests documents tenen per finalitat específica identificar l'existència de discriminacions indirectes per raó de sexe a fi de garantir que els treballs d'igual valor tinguin una mateixa retribució, sent-ne l'objecte garantir el principi de transparència retributiva, és a dir, la identificació de discriminacions, si escau, tant directes com indirectes, particularment les que provenen de valoracions incorrectes de llocs de treball.
- Que la referència que es conté a l'art. 28 ET al treball del mateix valor és un concepte jurídic indeterminat. Si bé *el Real Decreto 902/2020* ofereix pautes per determinar-lo, ha de ser objecte d'identificació en cada cas concret.

Des d'aquest punt de vista és clar i evident que la pràctica que es denuncia en què una empresa mutila dades respecte de determinats llocs de treball en estar només ocupats per persones d'un sexe o per ser identificable la retribució que es percep conculca la legislació vigent, ja que priva tant el registre com l'auditoria retributiva dels elements que calen per identificar possibles discriminacions indirectes per raó de sexe en matèria de retribució.

Remarca la sentència que el fet que un lloc de treball estigui únicament ocupat per persones d'un sexe, no implica que no n'hi hagi un altre les comeses del qual es puguin considerar d'igual valor i que s'ocupin per persones d'ambdós sexes o només d'un, i que el concepte de treball del mateix valor no és un concepte que hagi de determinar unilateralment l'empresa, ni un tercer, sinó que es tracta d'un concepte jurídic indeterminat, i, per tant, susceptible de ser objecte de consideració tant per part social, com per l'empresa, i en darrer cas objecte de determinació en seu judicial.

Conseqüentment, el TS entén que el registre retributiu ha de comprendre la totalitat de llocs de treball d'una empresa, amb independència que estiguin ocupats o no per persones dels dos sexes.