



## EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, així com dos comentaris jurisprudencials. El primer, de Jorge Pérez, tracta sobre incapacitat permanent i extinció del contracte, mentre que el segon, a càrrec de Carolina Gala, se centra en si hi ha dret al teletreball motivat en la llunyania del centre de treball.

## LEGISLACIÓ

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 ([accés al text](#))

Regula els procediments de provisió mitjançant lliure designació de personal directiu públic professional de l'Estat, d'acord amb el *Real Decreto-ley 6/2023* (essencialment, arts. 2 a 4). Així mateix, d'entre les eines per a la gestió d'aquest tipus de personal, s'ha de crear en el termini de 6 mesos un repertori, de caràcter públic, de llocs de personal directiu públic professional (arts. 5 i 6). Cal tenir present el règim de la DT 1a, sobre aplicació de les regles als llocs directius ocupats abans de l'entrada en vigor d'aquesta ordre. L'Annex que s'hi acompanya determina el marc bàsic de competències per a personal directiu, amb 5 àrees competencials: lideratge transformador, gestió estratègica de projectes, comunicació i relacions interpersonals, adaptabilitat i presa de decisions, i compromís amb el servei públic i ètica professional.

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

Té per objecte dictar normes i directrius per a l'elaboració de plans o instruments de planificació estratègica de recursos humans en l'àmbit de l'Administració de l'Estat, organismes i entitats vinculades o dependents, d'acord amb l'art. 107 del *Real Decreto-ley 6/2023*. Es diferencien tres tipus de plans, segons el seu art. 3:

- **Plans d'àmbit general de funció pública** (art. 4): s'aproven amb caràcter anual per part de la *Secretaría de Estado de Función Pública*, a partir de la informació obtinguda pels plans específics. Inclou un diagnòstic de la situació de l'ocupació pública, a 3 anys; previsions sobre anàlisi de les disponibilitats i necessitats de personal; previsió de la incorporació de nou personal; mesures d'incentiu a la permanència de personal més enllà de l'edat de jubilació; mesures de provisió de llocs de treball per a una distribució òptima dels efectius; determinació d'àrees funcionals, llocs de treball, sectors i destins de difícil cobertura; adopció de mesures sobre qualificació i formació; i formulació de propostes per a un millor dimensionament de les despeses de personal.
- **Plans específics de recursos humans** (art. 5): s'aproven per cada departament, organisme públic o entitat vinculada o

dependent i per cadascuna de les àrees funcionals. El contingut és similar al dels plans d'àmbit general, en aquest nivell.

- **Plans de reestructuració de sectors concrets (art. 6):** es poden aprovar, prèvia negociació col·lectiva, quan un canvi tecnològic, una modificació en la forma de prestació de serveis o l'aparició de nous perfils competencials o altres circumstàncies comprometin de manera significativa la prestació eficaç dels serveis o el compliment dels objectius estratègics en un sector que afecti la competència d'un o diversos departaments ministerials o organismes públics i entitats vinculades o dependents.

**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** ([accés al text](#))

Es compon d'una introducció, la política de prevenció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, les mesures preventives davant aquests assetjaments, el procediment de desenvolupament de les actuacions, l'avaluació i el seguiment de l'informe de conclusions, i la implantació del protocol.

**DECRET LLEI 3/2024, DE 9 D'ABRIL, DE CONCESSIÓ D'UN SUPLEMENT DE CRÈDIT I D'UN CRÈDIT EXTRAORDINARI ALS PRESSUPOSTOS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA PER AL 2023 PRORROGATS PER AL 2024 I D'ALTRES MESURES FINANCERES I ADMINISTRATIVES** ([accés al text](#))

L'art 5. estableix per al 2024 un **increment de les retribucions del personal al servei de la Generalitat de Catalunya** en el percentatge màxim que autoritzi la normativa bàsica, respecte de les vigents el 31 de desembre de 2023, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de comparació, tant pel que fa a efectius de personal com a llur antiguitat.

**DECRET LLEI 5/2024, DE 24 D'ABRIL, PEL QUAL S'ESTABLEIXEN MESURES EXTRAORDINÀRIES I URGENTS DE SUPORT AL SECTOR AGRARI AFECTAT GREUMENT PER LA SITUACIÓ DE SEQUERA I S'ADOPTEN ALTRES MESURES URGENTS DE CARÀCTER ECONÒMIC I ADMINISTRATIU** ([accés al text](#))

Es modifica l'art. 52, relatiu als bombers voluntaris, de la *Llei 5/1994, de 4 de maig, de regulació dels serveis de prevenció i extinció d'incendis i de salvaments de Catalunya*. S'hi afegeix que **tenen dret a rebre compensacions que indemnitzin la seva dedicació en la forma i quantia que es determini reglamentàriament**. Així mateix, quan per la seva actuació en servei **vegin alterada de manera permanent la seva condició física i siguin declarats en situació d'incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa per l'Institut Nacional de la Seguretat Social, tenen dret a percebre una compensació per un import complementari al de la pensió reconeguda per l'INSS**. La quantia d'aquest ajut i els criteris per al seu atorgament s'han d'establir per ordre de la persona titular del departament competent en matèria de prevenció, extinció d'incendis i salvaments.

**ORDRE EMT/89/2024, DE 24 D'ABRIL, PER LA QUAL S'APROVEN LES BASES REGULADORES PER A LA CONCESSIÓ DE SUBVENCIONS DEL PROGRAMA TREBALL I FORMACIÓ (SOC - TREBALL I FORMACIÓ)** ([accés al text](#))

Té per objecte (art. 1) regular les subvencions del Programa Treball i Formació per a la realització de projectes de millora de l'ocupabilitat de les persones treballadores en situació d'atur amb especial vulnerabilitat i amb dificultats per accedir al mercat laboral, que promou el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Substitueix l'anterior Ordre, de 2021. S'adreça, entre d'altres, a **les entitats locals** (art. 3) i contempla com una més de les actuacions subvencionables la contractació laboral (art. 2 i Base Cinquena.1). Són subvencionables **els contractes laborals de caràcter temporal**, i tenen per finalitat que les persones participants puguin adquirir experiència professional, i millorar la seva ocupabilitat.

**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 CÓMPUTO DE LA COTIZACIÓN POR LOS PERÍODOS DE PRÁCTICAS FORMATIVAS Y DE PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS REGULADAS EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINUAGÉSIMA 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 ([accés al text](#))

RESOLUCIÓ EDU/1327/2024, DE 19 D'ABRIL, SOBRE EL PROCEDIMENT D'AUTORITZACIÓ DE REDUCCIONS DE JORNADES AL PERSONAL FUNCIONARI DOCENT ([accés al text](#))

DECRET 74/2024, DE 9 D'ABRIL, PEL QUAL S'APROVA EL REGLAMENT DE LA COMISSIÓ TÈCNICA DE LA FUNCIÓ PÚBLICA ([accés al text](#))

## SENTÈNCIES

LA DECLARACIÓ D'INCAPACITAT PERMANENT NO POT EXTINGUIR, SENSE MÉS, EL CONTRACTE DE TREBALL

STJUE de 18 de gener de 2024, assumpte C-631/22 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

L'art. 49 ET estableix que el contracte de treball s'extingeix, entre altres causes, per la mort, la gran invalidesa o la incapacitat permanent total o absoluta de la persona treballadora, si bé l'art. 48.2 del mateix text legal preveu que quan, segons el parer de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat sigui previsiblement objecte de revisió per millora que permeti la seva reincorporació al lloc de treball, subsisteix la suspensió de la relació laboral, amb reserva del lloc de treball, durant un període de dos anys a comptar de la data de la resolució per la qual es declari la incapacitat permanent.

Per la seva part, l'art. 194 LGSS estableix que la incapacitat permanent contributiva és la situació del treballador que, després d'haver estat sotmès al tractament prescrit, presenta reduccions anatòmiques o funcionals greus, susceptibles de determinació objectiva i previsiblement definitives, que en disminueixin o anul·lin la capacitat laboral. Aquesta incapacitat permanent es qualificarà en algun dels graus següents: parcial, total, absoluta i gran invalidesa. En el primer cas, la persona treballadora ha de percebre una indemnització i es reincorpora al seu lloc de treball, mentre que a la resta se li reconeix una pensió i es pot extingir el contracte de treball sense dret a cap indemnització.

Doncs bé, el TSJ de les Illes Balears, mitjançant interlocutòria de 26 de setembre de 2022, va plantejar al TJUE una petició de decisió prejudicial que interpretés l'abast que, en relació amb la normativa esmentada anteriorment, tenen els arts. 2.2, 4.1, i 5 de la [Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte a l'ocupació](#), a la llum dels arts. 21 i 26 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea i dels arts. 2 i 27 de la Convenció de les Nacions Unides sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat aprovada en nom de la Comunitat Europea mitjançant la Decisió 2010/48/CE del Consell, de 26 de novembre de 2009. Es tracta, en definitiva, de decidir si el fet que la discapacitat sobrevinguda d'una persona treballadora pot suposar la pèrdua de la feina encaixa o no en el marc normatiu europeu.

L'assumpte es resol centrant l'anàlisi en la discriminació per raó de discapacitat tal com la defineix la Convenció de l'ONU, referida a "qualsevol distinció, exclusió o restricció per motius de discapacitat que tingui el propòsit o l'efecte d'obstaculitzar o deixar sense efecte el reconeixement, gaudiment o exercici, en igualtat de condicions, de tots els drets humans i llibertats fonamentals en els àmbits polític, econòmic, social, cultural, civil o altre tipus". Aquesta definició inclou totes les formes de discriminació, entre elles, "la denegació d'ajustos raonables", entesos aquests com "les modificacions i adaptacions necessàries i adequades que no imposin una càrrega desproporcionada o indèguda, quan es requereixin en un cas particular, per garantir a les persones amb discapacitat el gaudiment o exercici, en igualtat de condicions amb les altres, de tots els drets humans i llibertats fonamentals".

Per tant, la qüestió central orbita sobre tres conceptes: la discriminació per discapacitat, els ajustaments raonables i la càrrega excessiva. Pel que fa als ajustaments, l'art. 27 de la Convenció exigeix vetllar perquè aquests es realitzin efectivament als llocs de treball per a les persones amb discapacitat. Aquestes mesures, que també es recullen a la [Directiva 2000/78](#), han de permetre condicionar el lloc de treball en funció de la discapacitat, per exemple, "adaptant les instal·lacions, equipaments, pautes de treball, assignació de funcions o provisió de mitjans de formació o enquadrament". Quant a la càrrega desproporcionada que aquestes mesures poden suposar per a l'empresa, la Directiva indica que s'han de tenir en compte,

particularment, els costos financers i d'un altre tipus que aquestes impliquin, la dimensió, els recursos financers i el volum de negocis total de l'organització o empresa i la disponibilitat de fons públics o d'un altre tipus d'ajuda.

A la llum de la normativa exposada anteriorment, el TJUE es fixa en l'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 recull l'adopció de "mesures específiques destinades a prevenir o compensar els desavantatges ocasionats per motiu o per raó de discapacitat", obligant els empresaris a adaptar el lloc de treball i l'accessibilitat de l'empresa per tal que les persones amb discapacitat puguin "accedir a l'ocupació, exercir la feina, progressar professionalment i accedir a la formació, llevat que aquestes mesures suposin una càrrega excessiva per a l'empresari". A aquests efectes, l'esmentada llei espanyola estableix que per determinar si una càrrega és excessiva cal tenir en compte si es pal·lia prou mitjançant les mesures, ajudes o subvencions públiques per a persones amb discapacitat, així com els costos financers i d'un altre tipus que les mesures impliquin i la dimensió i el volum de negocis total de l'organització o empresa.

En el cas que es planteja davant del TJUE, es tracta d'un treballador del servei de retirada de residus a qui, com a conseqüència d'un accident de treball i després d'extingir la situació d'incapacitat temporal, se li va reconèixer una pensió d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual. En aplicació del l'art. 49.1 ET, l'empresa va procedir, sense cap indemnització ni compensació, a resoldre el contracte de treball per incapacitat permanent total. El jutjat social va considerar justificada aquesta extinció i el treballador la va recórrer en suplicació davant el TSJ de les Illes Balears, que planteja davant el TJUE la compatibilitat de la normativa nacional amb la de la Unió Europea.

El Tribunal europeu analitza el contingut de la qüestió plantejada pel Tribunal espanyol i, amb caràcter previ, entén que aquesta està compresa en l'àmbit d'aplicació de la Directiva 2000/78, que conté el principi general de no discriminació consagrat a l'art. 21 de la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, i que s'ha d'interpretar de conformitat amb el que disposa la Convenció de l'ONU, l'art. 2 de la qual recull expressament, com a causa de discriminació, la denegació d'ajustaments raonables. Referent a això, el mateix TJUE ha estat reconeixent -sentència de 10 de febrer de 2022, assumpte C-485/20- que una mesura adequada com a ajustament raonable pot ser un canvi de lloc de treball. Per tant, un treballador a qui a causa de la seva discapacitat se l'ha declarat no apte per a les funcions essencials del lloc que ocupa, ha de ser reubicat en un altre lloc per al qual disposi de les competències, les capacitats i la disponibilitat exigides, sempre que aquesta mesura no suposi una càrrega excessiva per a l'empresari.

Tot i això, la normativa espanyola permet l'acomiadament d'un treballador quan se l'hagi declarat formalment no apte per ocupar el seu lloc a causa d'una discapacitat sobrevinguda, sense obligar el seu ocupador a adoptar prèviament les mesures adequades, i no té rellevància que se li hagi reconegut una prestació de la Seguretat Social. De fet -insisteix el TJUE-, en assimilar una incapacitat permanent total, que només afecta les funcions habituals, a la defunció d'un treballador o a una incapacitat permanent absoluta, que implica una incapacitat per a qualsevol feina, la normativa nacional és contrària a l'objectiu d'integració professional de les persones amb discapacitat a què fa referència l'art. 26 de la Carta.

Per tot això, el TJUE conclou que la normativa internacional exposada s'ha d'interpretar en el sentit que s'oposa a una normativa nacional que estableix que l'empresari pot posar fi al contracte de treball perquè el treballador es troba en situació d'incapacitat permanent per executar les tasques que l'incumbeixen en virtut del contracte esmentat a causa d'una discapacitat sobrevinguda durant la relació laboral, sense que l'empresari estigui obligat, amb caràcter previ, a preveure o mantenir ajustaments raonables per tal de permetre al treballador conservar la feina, ni demostrar, si escau, que aquests ajustos constituïrien una càrrega excessiva.

Sens dubte, aquesta sentència tindrà conseqüències importants en el nostre dret intern, i reclama una resposta del legislador que modifiqui l'actual configuració de l'extinció del contracte per incapacitat permanent, impulsant el dret de les persones treballadores amb discapacitat a mantenir l'ocupació mitjançant la imposició de obligacions empresarials d'ajustament raonable dels seus llocs de treball, sempre que aquests ajustaments no suposin una càrrega desproporcionada per a l'empresa o ocupador. Aquesta nova configuració ha de resultar més compassiva amb el dret a la igualtat consagrat a la *Constitució* i exigeix, molt especialment en un any en què s'ha modificat el seu art. 49, una acció legislativa decidida per evitar els innombrables casos de discriminació que la normativa actual ha generat en aquests supòsits de discapacitat sobrevinguda.

## VIURE MOLT LLUNY DEL LLOC DE TREBALL DONA DRET AL TELETREBALL?

STSJ de Madrid de 19 de febrer de 2024, recurs 417/2023 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Una treballadora desenvolupava la seva activitat mitjançant teletreball a temps complet i, en un moment determinat, l'empresa va decidir que havia de tornar a treballar presencialment. La treballadora residia a 80 quilòmetres del seu lloc de treball i va al·legar el dret a conciliar la seva vida laboral i familiar, sobre la base del que estableix l'art. 34.8 ET (aplicable a certs col·lectius a les administracions públiques), per mantenir el sistema de teletreball. No tenia fills o menors a càrrec seu o grans dependents, però es va traslladar a viure al seu nou domicili precisament per estar teletreballant.

Cal recordar aquí que l'art. 34.8 ET assenyala que els treballadors tenen dret, entre altres mesures, al teletreball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida laboral i familiar.

El jutjat social va desestimar la demanda de la treballadora en considerar que allò previst a l'art. 34.8 és un dret condicionat i que aquella no reunia els requisits legals en no tenir una necessitat familiar o rellevant. La distància del seu domicili era l'única raó al·legada i no es podia acollir.

El TSJ ratifica aquesta solució, fonamentant-se en els arguments següents:

a) El TC (entre altres, STC 119/2021, de 31 de maig) ha declarat que “la dimensió constitucional de totes aquelles mesures normatives tendents a facilitar la compatibilitat de la vida laboral i familiar dels treballadors, tant des de la perspectiva del dret a la no-discriminació per raó de sexe o per raó de les circumstàncies personals (art. 14 CE) com des de la del mandat de protecció a la família i a la infància (art. 39 CE), ha de prevaldre i servir d'orientació per a la solució de qualsevol dubte interpretatiu en cada cas concret, tenint en compte que l'assoliment efectiu de la conciliació laboral i familiar constitueix una finalitat de rellevància constitucional fomentada en el nostre ordenament a partir de la Llei 39/1999...”.

b) L'art. 34.8 conté una de les possibilitats quant a l'adaptació de la jornada mitjançant la prestació de teletreball, si bé el dit precepte justifica aquesta mesura “per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral”, i exigeix que aquestes adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.

Per tant, el primer element que hi ha de concórrer és el de les necessitats de la persona treballadora per fer efectiu el seu dret a la conciliació; i, un cop acreditades, s'han de ponderar les necessitats organitzatives de l'empresa, tenint en compte la dimensió constitucional que hi ha en joc.

c) En aquest cas, la treballadora no va acreditar la necessitat de conciliar, ja que no tenia ni menors ni grans dependents a càrrec seu i l'única raó al·legada rau en la distància del seu domicili al centre de treball. A més, no s'havia signat cap acord sobre teletreball.

d) Partint del legítim dret que tota persona té a establir el seu domicili al lloc que consideri més convenient per als seus interessos personals i/o familiars, la petició no està vinculada a una millor conciliació de la vida laboral i familiar sinó al fet que es vol desenvolupar l'activitat professional en una localitat diferent d'aquella on té la seu el centre de treball; en una mena de dret al trasllat que no està contemplat dins de les mesures de l'art. 34.8. La treballadora coneixia que el seu centre de treball era a Torrejón de Ardoz, sense cap acord exprés de teletreball, però tot i això va decidir unilateralment fixar el seu domicili a Yepes (Toledo). I posteriorment pretenia que l'empresa es trobés vinculada per aquesta situació, obligada a canviar el sistema de treball, perpeuant-li així el teletreball.

e) En conseqüència, hi manca el pressupòsit essencial del dret previst en aquest precepte, que són les dificultats de conciliació de la vida laboral i familiar que es puguin solucionar amb el teletreball, ja que la motivació és una altra -la distància de 80 quilòmetres-. Per tant, no cal ni tan sols valorar les possibles dificultats organitzatives de l'empresa.

Aquesta sentència és rellevant precisament pel que deixa entreveure:

- a) És clar que només la distància quilomètrica entre el lloc de treball i el domicili familiar no permet activar el dret al teletreball previst a l'art. 34.8; per tant, la conciliació de la "vida personal" del treballador –escollir el lloc de residència, per exemple–, no està protegida per aquest precepte.
- b) Així, allò protegit és la necessitat de cuidar menors o persones dependents (persones amb discapacitat o persones grans o malaltes). En el cas dels fills o menors, aquest dret es pot exercir fins que compleixin els dotze anys.
- c) En el supòsit de conflicte, caldrà ponderar la necessitat de conciliar amb les necessitats organitzatives de l'empresa o entitat local, tenint present el valor constitucional que es dóna actualment a la conciliació (arts. 14 i 39 de la *Constitución*). En tot cas, serà difícil provar que aquestes necessitats impedeixen conciliar la vida laboral i familiar mitjançant el teletreball.