



EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, així com dos comentaris jurisprudencials. El primer, de Carolina Gala, tracta sobre la primes per assistència contemplades a un conveni col·lectiu d'una societat pública estatal, mentre que el segon, a càrrec d'Eva Comellas, es refereix a les diligències informatives prèvies a la incoació d'un procediment disciplinari.

LEGISLACIÓ

LEY 2/2025, DE 29 DE ABRIL, POR LA QUE SE MODIFICAN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, Y EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, EN MATERIA DE INCAPACIDAD PERMANENTE ([accés al text](#))

A banda de les modificacions de què us varem informar a l'[Actualització del Codi bàsic núm. 124](#), s'introdueix un nou apartat 2 a l'art. 120 de la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*, en virtut del qual en els supòsits d'extinció del contracte de treball de l'art 49.1.n ET (per declaració de gran incapacitat, incapacitat permanent absoluta o total de la persona treballadora) el procediment serà urgent i se li ha de donar preferència en la tramitació.

DECRET LLEI 5/2025, DE 25 DE MARÇ, PEL QUAL S'ADOPTEN MESURES URGENTS EN MATÈRIA FISCAL, DE DESPESES DE PERSONAL I ALTRES D'ADMINISTRATIVES ([accés al text](#))

El Títol 3 de la Llei incorpora mesures en matèria de personal. Hi destaquen els increments retributius per al personal de la Generalitat i el seu sector públic, que ha de ser en el percentatge màxim que autoritzi la normativa bàsica (art 7); i la modificació de l'art. 52.2 de la *Llei 5/1994, de 4 de maig, de regulació dels serveis de prevenció i extinció d'incendis i de salvaments de Catalunya*, que regula les aportacions dineràries a càrrec de la Generalitat per a bombers i bombers voluntàries que per la seva actuació en servei pateixin seqüeles de caràcter permanent (art. 10).

LLEI 3/2025, DE 18 DE MARÇ, DE MODIFICACIÓ DE LA LLEI 22/1998, DE LA CARTA MUNICIPAL DE BARCELONA ([accés al text](#))

S'afegeix un apartat, el 5, a l'art. 54, que disposa que l'ajuntament de Barcelona ha de regular per reglament el sistema de carrera horitzontal del personal municipal, que consisteix en la progressió de trams de desenvolupament professional o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball. Aquest sistema ha de valorar, entre altres aspectes, la trajectòria i l'actuació professionals, la qualitat dels treballs efectuats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'acompliment, i s'ha d'adequar a la normativa de funció pública aplicable a les administracions públiques catalanes.

ORDRE EMT/66/2025, DE 30 D'ABRIL, PER LA QUAL S'ESTABLEIX EL CALENDARI OFICIAL DE FESTES LABORALS A CATALUNYA PER A L'ANY 2026 ([accés al text](#))

Per a l'any 2026, a Catalunya s'hi estableixen 12 festes laborals. Es fixaran també, mitjançant una Ordre, dues festes locals, retribuïdes i no recuperables, a proposta dels ajuntaments.

ACORD GOV/71/2025, DE 25 DE MARÇ, PEL QUAL S'APROVEN LES DIRECTRIUS D'APLICACIÓ I DISTRIBUCIÓ DEL COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT PER AL 2025 ([accés al text](#))

S'emprarà el sistema 360° d'avaluació de competències i d'avaluació de l'assoliment d'objectius prèviament predeterminats, el qual es desenvolupa a l'Annex de l'Acord.

ACORD GOV/112/2025, DE 29 D'ABRIL, PEL QUAL S'ESTABLEIXEN LES DIRECTRIUS DE LA PLANIFICACIÓ ESTRATÈGICA DELS RECURSOS HUMANS EN L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT I ELS SEUS ORGANISMES AUTÒNOMS ([accés al text](#))

Els instruments de planificació estratègica dels recursos humans de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms són el Pla general d'ordenació i gestió de recursos humans de l'Administració de la Generalitat i els plans d'actuació de recursos humans departamentals. Per a ambdós casos, s'hi regulen: els objectius, el contingut i la finalitat; la diagnosi; les línies estratègiques i els objectius generals i específics; les mesures; el procés d'aprovació i la vigència; el pressupost i els recursos necessaris; la comunicació i la difusió; el seguiment i la informació; i les mesures addicionals.

CRITERIO 6/2025, DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN y ASISTENCIA JURÍDICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, RELATIVO A LA PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR EN SUPUESTOS DE PERSONAS TRABAJADORAS FIJAS DISCONTINUAS ([accés al text](#))

S'hi conclou que, quan el fet causant de la prestació per naixement i cura del menor tingui lloc durant un període d'inactivitat entre crides, i aquesta inactivitat es mantingui durant les 6 setmanes següents al fet causant, s'ha de considerar complerta l'obligació de gaudir d'aquest descans obligatori, a efectes de poder accedir posteriorment al subsidi pel descans voluntari de 10 setmanes, sigui total o parcial, un cop es produeixi la nova crida. Això és especialment rellevant tenint en compte que la prestació no es pot sol·licitar fins aleshores, ja que no es pot determinar quan tindrà lloc el descans voluntari per naixement i cura del menor si es desconeix en quin moment es reprendrà l'activitat laboral. Tanmateix, si una part d'aquestes 6 setmanes de descans obligatori coincideix amb un període ja actiu (després de la crida), s'haurà de gaudir la part pendent d'aquest descans obligatori per poder accedir posteriorment al descans voluntari de 10 setmanes.

RESOLUCIÓ PRE/1514/2025, DE 4 D'ABRIL, PER LA QUAL S'OBRE LA CONVOCATÒRIA PER ATORGAR COMPENSACIONS ECONÒMIQUES A FAVOR DELS AJUNTAMENTS PERQUÈ ABONIN RETRIBUCIONS A DETERMINATS CÀRRECS ELECTES LOCALS PER A L'EXERCICI DE 2025 ([accés al text](#))

Els destinataris són els ajuntaments de Catalunya amb una població de dret de fins a 2.000 habitants (de conformitat amb les xifres oficials publicades per l'Institut d'Estadística de Catalunya referides a l'any 2023). Les sol·licituds s'han de presentar en el termini d'un mes a partir de l'endemà de la publicació d'aquesta convocatòria en el DOGC (publicada el 29 d'abril de 2025).

ORDEN ISM/444/2025, DE 30 DE ABRIL, POR LA QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO DE INCLUSIÓN DE NUEVAS PATOLOGÍAS GENERADORAS DE DISCAPACIDAD EN EL ANEXO DEL REAL DECRETO 1851/2009, DE 4 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE DESARROLLA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, EN CUANTO A LA ANTICIPACIÓN DE LA JUBILACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD EN GRADO IGUAL O SUPERIOR AL 45 POR CIENTO ([accés al text](#))

RESOLUCIÓ PRE/1103/2025, DE 27 DE MARÇ, DE MODIFICACIÓ DE LA RESOLUCIÓ PRE/2161/2020, DE 8 DE SETEMBRE, PER LA QUAL ES REGULA LA BORSA DE TREBALL PER A LA COBERTURA AMB CARÀCTER INTERÍ DE LLOCS DE TREBALL RESERVATS A FUNCIONARIS DE CARRERA DE LA SUBESCALA DE SECRETARIA INTERVENCIÓ, DE L'ESCALA DE FUNCIONARIS D'ADMINISTRACIÓ LOCAL AMB HABILITACIÓ DE CARÀCTER NACIONAL, DE LES ENTITATS LOCALS A CATALUNYA ([accés al text](#))

RESOLUCIÓ PRE/1104/2025, DE 27 DE MARÇ, DE MODIFICACIÓ DE LA RESOLUCIÓ PRE/148/2021, DE 25 DE GENER, PER LA QUAL ES REGULEN LES BORSES DE TREBALL PER A LA COBERTURA AMB CARÀCTER INTERÍ DE LLOCS DE TREBALL RESERVATS A FUNCIONARIS DE CARRERA DE LES SUBESCALES DE SECRETARIA I D'INTERVENCIÓ TRESORERIA, DE L'ESCALA DE FUNCIONARIS D'ADMINISTRACIÓ LOCAL AMB HABILITACIÓ DE CARÀCTER NACIONAL, DE LES ENTITATS LOCALS A CATALUNYA ([accés al text](#))

RESOLUCIÓ JUS/1314/2025, DE 9 D'ABRIL, PER LA QUAL S'APROVEN LES BASES REGULADORES PER A LA CONCESSIÓ DE BEQUES DESTINADES A PREPARAR L'ACCÉS, PEL TORN LLIURE, A LES CARRERES JUDICIAL I FISCAL I AL COS DE LLETRATS/ADES DE L'ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA ([accés al text](#))

SENTÈNCIES

S'HA D'ABONAR UNA PRIMA D'ASSISTÈNCIA PREVISTA EN UN CONVENI COL·LECTIU EN ELS CASOS D'INCAPACITAT TEMPORAL PER MALALTIA O DE PERMISOS RETRIBUÏTS?

SAN de 24 de març de 2025, recurs 20/2025 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

D'acord amb allò previst en el seu conveni col·lectiu, una societat pública estatal amb més de 3.000 treballadors no abonava la prima d'assistència al personal que feia ús de permisos per defunció de familiars, hospitalització, intervenció quirúrgica de familiars, dies de malaltia que no donen lloc a una situació d'incapacitat temporal (IT), temps indispensable per complir un deure inexcusable, exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, etc., així com tampoc en les situacions d'IT, tant per malaltia comuna com per accident de treball. En canvi, sí es pagava la prima quan s'utilitzava el crèdit horari sindical.

Els sindicats demandants van sol·licitar el reconeixement del dret dels treballadors a percebre aquesta prima quan gaudeixin d'un permís retribuït i justificat, o bé quan es trobin en situació d'IT, sigui quina en sigui la causa. Per la seva banda, l'empresa va defensar que la finalitat de la prima d'assistència és combatre l'absentisme laboral.

La Sala Social de l'AN dona la raó als sindicats demandants, i ho fonamenta en els següents arguments (remetent-se al que ja va establir la SAN de 27 de gener de 2025):

a) Les situacions d'IT no es poden considerar absències a efectes de penalització, ja que això implicaria una discriminació per raó de malaltia, prohibida per l'art. 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato, sens perjudici dels efectes jurídics de l'IT en el contracte de treball com a causa de suspensió. Aquest absentisme ve provocat per una situació mèdica que impedeix treballar, i per tant, tractar-lo de manera desfavorable constitueix una discriminació directa per motiu de salut.

La lluita contra l'absentisme no pot justificar un tracte perjudicial cap als treballadors en situació d'IT, i aquesta no pot tenir més conseqüència negativa que el fet de no generar salari durant aquest període. Cal recordar igualment que l'esmentat art. 2.1 reconeix el dret de totes les persones a la igualtat de tracte i a la no-discriminació amb independència de la seva nacionalitat, de si són menors o majors d'edat, o de si gaudeixen o no de residència legal. Ningú no pot ser discriminat per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, conviccions o opinions, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies o trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social..

b) Tampoc es poden considerar absències susceptibles de penalització les que es deriven del gaudiment de permisos retribuïts vinculats amb l'exercici de drets fonamentals, o quan penalitzar-los comportaria una discriminació per raó de sexe.

c) Igualment, no es poden considerar hores d'absència les corresponents als permisos regulats a l'art. 37.3 de ET, ni tampoc les hores d'absència per causa de força major de l'art. 37.9 del mateix text legal. Llevat, això sí, del permís per matrimoni i els permisos per trasllat de domicili o per defunció de familiar o persona propera. Pel que fa a aquests dos últims supòsits, la STS de 3 de desembre de 2019 (recurs 141/2018) va declarar que les parts negociadores d'un conveni col·lectiu poden establir incentius per als treballadors que decideixen no gaudir de determinats permisos legals, sempre que aquesta decisió no comporti una discriminació indirecta per raó de sexe. En aquest sentit, el Tribunal va entendre que no hi havia discriminació quan es tractava del permís per matrimoni, defunció de familiar o canvi de domicili, en considerar-los permisos "neutres" des del punt de vista del sexe.

Aquesta doctrina de la Sala Social de l'AN és lògica atès que afecta drets protegits per la *Constitución* i per la legislació vigent. Cal recordar, a més, que la negociació col·lectiva no pot contradir el que estableix la normativa legal i constitucional aplicable.

LES DILIGÈNCIES INFORMATIVES PRÈVIES A UN PROCEDIMENT DISCIPLINARI NO INICIEN EL TERMINI DE CADUCITAT

STS de 18 de desembre de 2024, recurs 88/2023 ([accés al text](#))

Comentada per Eva Comellas

En la resolució d'un recurs ordinari plantejat per una funcionària (fiscal), el TS ha de valorar l'adequació a Dret de la sanció que se li imposa per la comissió d'una falta greu consistent en el retard injustificat en el despatx dels assumptes de què conegui el fiscal en l'exercici de la seva funció, tipificada a l'art. 63.8 de la *Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal* (EOMF).

La sentència té interès especialment amb relació al procediment administratiu, ja que la fiscal recurrent considera que s'havia d'haver declarat la caducitat del procediment disciplinari pel fet que les diligències informatives van durar més de 3 mesos. D'acord amb l'art. 21.3 *Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas* (LPAC), el termini de caducitat dels procediments administratius és de 3 mesos quan les normes reguladores del procediment no n'hagin fixat un altre. Doncs bé, el TS aclareix que aquest termini s'inicia amb l'acte administratiu d'incoació del procediment i finalitza amb la notificació de la seva resolució. Però no és d'aplicació a les diligències informatives perquè aquestes són prèvies al procediment. L'ur finalitat és conèixer les circumstàncies rellevants del cas concret per valorar precisament la conveniència o no d'iniciar el procediment sancionador (art. 55 LPAC).

Aclarida aquesta qüestió de caràcter general, s'analitza la legislació específica d'aplicació al cas, que és la *Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial* (LOPJ). Aquesta estableix el termini de caducitat del procediment sancionador (1 any segons l'art. 425.6 LOPJ), però no determina un termini específic de caducitat de les diligències informatives. Això no significa, diu el TS, que aquestes diligències puguin dilatar-se de manera injustificada i il·limitada en el temps. Al contrari, la seva durada ha de ser adequada i proporcionada a la seva naturalesa i finalitat, cosa que s'haurà de valorar en cada cas. Tenint en compte, a més, que tant la durada d'aquestes diligències com el que es trigui després en incoar el procediment sancionador, sí que té conseqüències sobre els terminis de prescripció de les faltes (art. 65.2 EOMF).

Pel que fa a la sanció imposada, es tracta d'una multa de 1.500 € per una falta de retard en la gestió d'expedients. En total es tracta d'uns 200 expedients, entre assumptes civils i penals, que es van acumular entre part de l'any 2020 i del 2021. L'1 d'abril de 2021 és l'última data que es pren en consideració per a la sanció, tot i que l'acumulació de retards es va mantenir fins la data de la baixa laboral, el 17 de juny de 2021. Els retards es relacionaven en els informes que trimestralment s'elevaven al fiscal en cap de la Fiscalia Provincial.

La recurrent al·lega discriminació per raó de sexe ja que la causa de la baixa era un embaràs d'alt risc, i el decret que resol la sanció és de 19 d'octubre de 2022. Considera que se l'ha castigada per no haver treballat durant la seva baixa laboral, tot i que no aporta cap prova al respecte, i que se li va recriminar no haver fet un esforç per despatxar més expedients abans de la baixa.

El TS conclou que no s'ha vulnerat l'art. 14 de la *Constitución* ja que la situació d'embaràs d'alt risc no va condicionar les actuacions disciplinàries. D'una banda, exposa, l'il·lícit administratiu s'aplica per igual a fiscals dones i a fiscals homes, i de l'altra, el període de referència per a la seva valoració fou anterior i independent de l'embaràs. Pel que fa a la recriminació per la manca d'esforç previ a la baixa, el TS entén que fou una reacció natural del seu cap com a conseqüència de la gravetat dels fets.

Finalment, apunta que una possible discussió sobre l'adequació de la càrrega de treball s'hauria d'haver plantejat en el moment oportú i pels canals destinats a l'efecte, sense que resulti idoni fer-ho quan s'està tramitant un expedient disciplinari, el qual sols pren en consideració uns fets concrets durant un període de temps acotat