



## EDITORIAL

Hallareis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, así como comentario jurisprudencial a cargo de Jorge Pérez, relativo a la prohibición de discriminación por motivos de religión o convicciones.

## LEGISLACIÓN

LEY 31/2022, DE 23 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2023 ([acceso al texto](#))

El texto coincide sustancialmente con el proyecto de ley, sobre cuyo contenido os informamos en el [Boletín núm. 117](#). Se han introducido, sin embargo, las siguientes disposiciones:

- DA 5ª, sobre traspaso del remanente de tesorería afectado al remanente de libre disposición del organismo autónomo *Instituto Nacional de Administración Pública*, de los fondos destinados a la ejecución de los planes de formación para el empleo asignados al INAP com a promotor, y de los destinados a las actividades complementarias que tengan relación con el programa de formación para el empleo en las administraciones públicas.
- DDAA 30ª y 113ª, de carácter básico, sobre restablecimiento de las retribuciones minoradas en cuantías no previstas en las normas básicas del Estado y recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012, respectivamente. Inicialmente no formaban parte del proyecto.
- DA 112ª, también básica y relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos administrativos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Se aplica a los empleados públicos y resto de personal al servicio de entidades decisoras, ejecutoras e instrumentales que participen de forma individual o mediante su pertenencia a órganos colegiados, en los procedimientos que se describen de adjudicación de contratos o de concesión de subvenciones. Se regulan con detalle las reglas sobre este análisis.
- La DF 5ª modifica la *Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria*. La Administración tributaria podrá ceder datos para la colaboración con las administraciones públicas para la prevención y la lucha contra el delito fiscal y contra el fraude en la obtención o percepción de ayudas o subvenciones a cargo de fondos públicos o de la Unión Europea, incluyendo (como novedad) las medidas oportunas para prevenir, detectar y corregir el fraude, la corrupción y los conflictos de intereses que afecten a los intereses financieros de la Unión Europea.

LEY ORGÁNICA 14/2022, DE 22 DE DICIEMBRE, DE TRANSPOSICIÓN DE DIRECTIVAS EUROPEAS Y OTRAS DISPOSICIONES PARA LA ADAPTACIÓN DE LA LEGISLACIÓN PENAL AL ORDENAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA, Y REFORMA DE LOS DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL, DESÓRDENES PÚBLICOS Y CONTRABANDO DE ARMAS DE DOBLE USO ([acceso al texto](#))

Incorpora un nuevo tipo en los delitos contra los derechos de los trabajadores: aquellos que impongan condiciones ilegales mediante la contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción

administrativa (art. 311 del Código Penal). Asimismo, modifica diversos aspectos de la malversación cometida por autoridades y funcionarios públicos, añadiendo dos nuevos tipos delictivos (arts. 432 bis i 434 bis). También introduce un nuevo tipo delictivo en fraudes y exacciones ilegales (art. 438 bis).

#### LEY 39/2022, DE 30 DE DICIEMBRE, DEL DEPORTE ([acceso al texto](#))

Les DF 6ª dispone que el Gobierno presentará un proyecto de ley que regule el ejercicio de las profesiones del deporte. Por otro lado, la DF 7ª autoriza a la persona titular del Ministerio de Educación y Formación Profesional a establecer, mediante orden ministerial, el procedimiento para la homologación y convalidación y equivalencia profesional de las formaciones realizadas con anterioridad a la entrada en vigor del *Real Decreto 1913/1997, de 19 de diciembre*.

#### REAL DECRETO-LEY 20/2022, DE 27 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE RESPUESTA A LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA GUERRA DE UCRANIA Y DE APOYO A LA RECONSTRUCCIÓN DE LA ISLA DE LA PALMA Y A OTRAS SITUACIONES DE VULNERABILIDAD ([acceso al texto](#))

Al margen de las modificaciones sobre las que os informamos en la [Actualización núm. 76](#) del Código básico, destaca lo siguiente:

- El art. 66, que regula una oferta extraordinaria en la Escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional, de hasta 1.000 plazas, adicionales a las autorizadas por el [Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo](#). En las convocatorias se especificarán las subescalas y distribución territorial. Asimismo, la ejecución de esta oferta de empleo público deberá realizarse el improrrogable plazo de un año desde la publicación de las respectivas convocatorias.
- El art. 76, sobre indemnizaciones por uso de vehículo particular previstas en el [Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio](#). Se habilita a la Ministra de Hacienda y Función Pública para modificar mediante orden ministerial las cuantías relativas a la indemnización por uso de vehículo particular para 2023.
- El art. 100, relativo a la prórroga de la vigencia del [Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022](#), en tanto no se apruebe el real decreto por el que se establezca el salario mínimo interprofesional para el año 2023.

#### REAL DECRETO 1060/2022, DE 27 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 625/2014, DE 18 DE JULIO, POR EL QUE SE REGULAN DETERMINADOS ASPECTOS DE LA GESTIÓN Y CONTROL DE LOS PROCESOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN LOS PRIMEROS TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO DÍAS DE SU DURACIÓN ([acceso al texto](#))

Se añade (art. Único.1) que en cualquiera de los procesos de IT contemplados en el art. 2.3 del Real Decreto 625/2014, el facultativo del servicio público de salud, de la empresa colaboradora o de la mutua podrá hacer la revisión médica correspondiente en un período inferior al indicado en cada caso.

En relación con los partes de alta médica y expedición de altas médicas (art. Único.3), el facultativo que expida el parte médico de baja, confirmación o alta deberá entregar únicamente a la persona trabajadora una copia de este. Se mantiene que corresponde al servicio público de salud o, en su caso, a la mutua o la empresa colaboradora, la remisión de los datos contenidos en los partes médicos de baja, confirmación y alta al INSS, por vía telemática, de manera inmediata, y en todo caso en el primer día hábil siguiente al de su expedición.

Las empresas tienen la obligación de transmitir al INSS a través del sistema RED, con carácter inmediato y, en todo caso, en el plazo máximo de tres días hábiles contados a partir de la recepción de la comunicación de la baja médica, los datos que se determinen mediante Orden ministerial.

La nueva regulación entra en vigor el 1 de abril de 2023 y no se aplica, a partir de dicha fecha, a los procesos que en aquel momento se estén cursando y no hayan superado los 365 días de duración.

ORDEN ISM/2/2023, DE 11 DE ENERO, POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN ESS/1187/2015, DE 15 DE JUNIO, POR LA QUE SE DESARROLLA EL REAL DECRETO 625/2014, DE 18 DE JULIO, POR EL QUE SE REGULAN DETERMINADOS ASPECTOS DE LA GESTIÓN Y CONTROL DE LOS PROCESOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN LOS PRIMEROS TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO DÍAS DE SU DURACIÓN ([acceso al texto](#))

Entra en vigor el 1 de abril de 2023 y tiene por objeto modificar una orden anterior adecuando determinados aspectos procedimentales al nuevo redactado del *Real Decreto 625/2014*.

## SENTENCIAS

### FORMA DE VESTIR EN EL CENTRO DE TRABAJO Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE RELIGIÓN O CONVICCIONES

STJUE de 13 de octubre de 2022, asunto C-344/20 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

Esta importante sentencia europea resuelve la cuestión prejudicial planteada por un tribunal belga que tenía por objeto la interpretación de los arts. 1, 2, apartado 2, letra a), y 8, apartado 1, 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](#). La cuestión se suscita con ocasión de la demanda presentada por una mujer, de confesión musulmana y que viste el pañuelo islámico, frente a una empresa que le deniega la obtención de un contrato en prácticas ante su negativa a respetar la prohibición impuesta por la propia empresa a todas las personas empleadas en la misma de manifestar sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, en particular, a través de la forma de vestir. Esta “regla de neutralidad” se refleja en el art. 46 del reglamento laboral de la propia empresa, que prohíbe manifestar en modo alguno, ya sea verbalmente, a través de su vestimenta o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas, filosóficas o políticas, del tipo que sean.

El TJUE afirma que la discriminación por motivos de religión o convicciones puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, cuyo art. 6 consagra los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho como comunes a todos los Estados miembros. Tal protección se extiende, singularmente, a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación, en tanto que derecho universal reconocido, entre otros, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y en el Convenio nº 111 de la Organización Internacional de Trabajo. Consecuentemente, se deberá prohibir en toda la Unión cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la propia Directiva 2000/78/CE.

Después de realizar un minucioso análisis del contenido de la Directiva en relación con la lucha contra la discriminación, ya sea directa o indirecta, que se extiende tanto al sector público como al privado, el TJUE recuerda que la norma comunitaria se refiere a todas las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración. Por su parte, el Derecho belga -Ley, de 10 de mayo de 2007, de Lucha contra Determinadas Formas de Discriminación-, al trasponer la Directiva comunitaria establece un marco general para luchar contra la discriminación “por convicciones religiosas o filosóficas”, que comprende tanto al sector público como al privado. La normativa belga establece explícitamente que cualquier distinción por convicciones religiosas o filosóficas solo podrá justificarse sobre la base de requisitos profesionales esenciales y determinantes.

El órgano jurisdiccional belga competente hace expresa mención del precedente sentado sobre esta cuestión por la STJUE de 14 de marzo de 2017 (asunto C-157/15), según el cual debe ser el juez nacional quien aprecie si se está ante una aplicación general e indiferenciada de la norma interna que prohíbe el uso de signos religiosos, filosóficos o políticos, en cuyo caso no existiría vulneración del derecho comunitario en materia de igualdad. Ante tal situación, y a la vista del caso enjuiciado, el juez belga plantea las siguientes cuestiones:

a) Si la Directiva 2000/78/CE entiende que religión y convicciones son dos criterios distintos, o bien que son dos caras de un mismo criterio protegido. En este último caso, se pregunta si el juez nacional podría interpretar la norma nacional aplicable entendiendo que constituyen criterios distintos.

b) Si constituye una discriminación la prohibición empresarial a una trabajadora que desea ejercer su libertad religiosa mediante el uso visible de signos o prendas de vestir, respecto de otros trabajadores que no manifiestan externamente sus creencias religiosas, bien por carecer de ellas o bien porque tienen una menor -o incluso nula- necesidad de realizar tales manifestaciones.

c) Finalmente, si esa trabajadora a la que se prohíbe la manifestación a través de su forma de vestir de sus convicciones religiosas, tiene peor trato que otras personas trabajadoras que manifiestan a través de su vestimenta otras convicciones de índole no religiosa, o bien convicciones religiosas a través de otro tipo de signo no prohibido expresamente (como, por ejemplo, la barba).

Sobre la primera de estas cuestiones, el TJUE resuelve que el art. 1 de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que los términos "religión o convicciones" que figuran en él constituyen un solo y único motivo de discriminación, que abarca tanto las convicciones religiosas como las filosóficas o espirituales.

En cuanto a la segunda cuestión, entiende el Tribunal europeo que una norma interna como la controvertida en el litigio principal puede constituir una diferencia de trato indirectamente basada en la religión o las convicciones, si se demuestra -extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente- que la obligación aparentemente neutra que contiene ocasiona, de hecho, una desventaja particular para aquellas personas que profesan una religión o tienen unas convicciones determinadas. Sin embargo, tal diferencia de trato no constituirá una discriminación indirecta, en el sentido del art. 2, apartado 2 letra b), de la Directiva 2000/78/CE, si puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima y si los medios para la consecución de esta finalidad son adecuados y necesarios. En este sentido, hay que admitir que el deseo de un empresario de ofrecer una imagen neutra ante sus clientes está vinculado a la libertad de empresa, reconocida en el art. 16 de la Carta europea, pero la empresa debe demostrar que se trata de una necesidad real. En el caso de una administración pública, el principio de neutralidad operaría en el mismo sentido. En este caso, concluye el TJUE que una disposición de un reglamento laboral de una empresa que prohíbe a los trabajadores manifestar, verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra manera, sus convicciones religiosas o filosóficas, del tipo que sean, no constituye, respecto de los trabajadores que pretendan ejercer su libertad de religión y de conciencia mediante el uso visible de un signo o de una prenda de vestir con connotaciones religiosas, una discriminación directa "por motivos de religión o convicciones" en el sentido de dicha Directiva, siempre que esa disposición se aplique de forma general e indiferenciada.

Finalmente, la sentencia concluye que la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que se opone a aquellas interpretaciones de disposiciones nacionales (cuya finalidad es garantizar la transposición de esa Directiva), que sostienen que las convicciones religiosas y las convicciones filosóficas constituyen dos motivos de discriminación distintos, en el sentido de que puedan tenerse en cuenta como disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en dicha Directiva. Así pues, a la hora de interpretarla, habrá que tener en cuenta que afecta tanto a los motivos de religión como a las convicciones, sean estas del tipo que fueren y aun cuando no tuvieran estrictamente carácter religioso. Es decir, para determinar si estamos o no ante una discriminación en el caso de prohibición del uso de signos externos, deberá averiguarse si esa prohibición se aplica de forma general e indiferenciada y si afecta a todo tipo de signos, ya tengan estos que ver con la confesión religiosa o con convicciones de otra índole. En definitiva, las convicciones religiosas y las convicciones filosóficas no pueden ser consideradas motivos de discriminación distintos.

Por lo tanto, y a modo de conclusión, una disposición de un reglamento laboral de una empresa que prohíbe a los trabajadores manifestar, verbalmente, a través de la forma de vestir o de cualquier otra forma, sus convicciones religiosas o filosóficas, del tipo que sean, no constituye, respecto de los trabajadores que pretendan ejercer su libertad de religión y de conciencia

mediante el uso visible de un signo o de una prenda de vestir con connotaciones religiosas, una discriminación directa por motivos de religión o convicciones en el sentido de la Directiva 2000/78/CE, siempre que esa disposición se aplique de forma general e indiferenciada.