



EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, així com un comentari jurisprudencial a càrrec de Jorge Pérez, relatiu a la prohibició de discriminació per motius de religió o conviccions.

LEGISLACIÓ

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

El text coincideix substancialment amb el projecte de llei, sobre el qual us vàrem informar en el [Butlletí núm. 168](#). S'hi han introduït, però, les següents disposicions:

- DA 5a, sobre traspàs del romanent de tresoreria afectat al romanent de lliure disposició de l'organisme autònom *Instituto Nacional de Administración Pública*, dels fons destinats a l'execució dels plans de formació per a l'ocupació assignats a l'INAP com a promotor, i dels destinats a les activitats complementàries que tinguin relació amb el programa de formació per a l'ocupació a les administracions públiques.
- DDAA 30a i 113a, de caràcter bàsic, sobre restabliment de les retribucions minorades en quanties no previstes en les normes bàsiques de l'Estat i recuperació de la paga extraordinària i addicional del mes de desembre de 2012, respectivament. Enguany no figuraven inicialment al projecte.
- DA 112a, també bàsica i relativa a l'anàlisi sistemàtica del risc de conflicte d'interès en els procediments administratius que executen el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència. S'aplica als empleats públics i resta de personal al servei d'entitats decisores, executores i instrumentals que participin, de manera individual o mitjançant la seva pertinença a òrgans col·legiats, en els procediments que s'hi descriuen d'adjudicació de contractes o de concessió de subvencions. S'hi regulen amb detall les regles sobre aquesta anàlisi.
- La DF 5a modifica la *Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria*. L'Administració tributària pot cedir dades per a la col·laboració amb les administracions públiques per a la prevenció i la lluita contra el delictes fiscal i contra el frau en l'obtenció o percepció d'ajudes o subvencions a càrrec de fons públics o de la Unió Europea, incloses (com a novetat) les mesures oportunes per prevenir, detectar i corregir el frau, la corrupció i els conflictes d'interessos que afectin els interessos financers de la Unió 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 ([accés al text](#))

Incorpora un nou tipus en els delictes contra els drets dels treballadors: aquells que imposin condicions il·legals mitjançant la contractació sota fórmules alienes al contracte de treball, o les mantinguin en contra de requeriment o sanció administrativa (art.

311 del Codi Penal). Així mateix, modifica diversos aspectes de la malversació comesa per autoritats i funcionaris públics, afegint dos nous tipus delictius (arts. 432 bis i 434 bis). També introdueix un nou tipus delictiu en frau i exaccions il·legals (art. 438 bis).

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

Les DF 6a disposa que el Govern estatal ha de presentar un projecte de llei que reguli l'exercici de les professions de l'esport. D'altra banda, la DF 7a autoritza la persona titular del Ministeri d'Educació i Formació Professional a establir, mitjançant ordre ministerial, el procediment per a l'homologació i convalidació i equivalència professional de les formacions realitzades amb anterioritat a l'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 ([accés al text](#))

A banda de les modificacions de les que us vàrem donar compte a l'[Actualització núm. 99](#) del Codi bàsic, cal posar de relleu:

- L'art. 66, que regula una oferta extraordinària a l'Escala de funcionaris d'administració local amb habilitació de caràcter nacional, de fins a 1.000 places, addicionals les autoritzades pel [Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo](#). En les convocatòries s'hauran d'especificar les subescales i distribució territorial. Així mateix, l'execució d'aquesta oferta d'ocupació pública s'haurà de dur a terme el termini improrrogable d'un any des de la publicació de les respectives convocatòries.
- L'art 76, sobre indemnitzacions per ús de vehicle particular previstes al [Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio](#). S'habilita la Ministra d'Hisenda i Funció Pública per modificar mitjançant ordre ministerial les quanties relatives a la indemnització per ús de vehicle particular per a 2023.
- L'art. 100, relatiu a la pròrroga de la vigència del [Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022](#), mentre no s'aprovi el reial decret pel qual s'estableixi el salari mínim interprofessional per a l'any 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 ([accés al text](#))

S'afegeix (art. Únic.1) que en qualsevol dels processos d'IT contemplats a l'art. 2.3 del Real Decreto 625/2014, el facultatiu del servei públic de salut, de l'empresa col·laboradora o de la mútua pot fer la revisió mèdica corresponent en un període inferior a l'indicat en cada cas.

En relació amb els comunicats d'alta mèdica i expedició d'altres mèdiques (art. Únic.3), el facultatiu que expedeixi el comunicat mèdic de baixa, confirmació o alta han de lliurar únicament a la persona treballadora una còpia d'aquest. Es manté que correspon al servei públic de salut o, si escau, a la mútua o l'empresa col·laboradora, la remissió de les dades contingudes en els comunicats mèdics de baixa, confirmació i alta a l'INSS, per via telemàtica, de manera immediata, i en tot cas en el primer dia hàbil següent al de la seva expedició.

Les empreses tenen l'obligació de transmetre a l'INSS a través del sistema RED, amb caràcter immediat i, en tot cas, en el termini màxim de tres dies hàbils comptats a partir de la recepció de la comunicació de la baixa mèdica, les dades que es determinin mitjançant Ordre ministerial.

La nova regulació entra en vigor l'1 d'abril de 2023 i no s'aplica, a partir d'aleshores, als processos que en aquell moment s'estiguin cursant i no hagin superat els 365 dies de durada.

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 ([accés al text](#))

Entra en vigor l'1 d'abril de 2023 i té per objecte modificar una Ordre anterior adequant determinats aspectes procedimentals al nou redactat del *Real Decreto 625/2014*.

ACORD GOV/241/2022, DE 22 DE NOVIEMBRE, PEL QUAL S'AUTORITZA L'INCREMENT DE LA PLANTILLA PRESSUPOSTÀRIA DE DIVERSES ENTITATS DEL SECTOR PÚBLIC DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT EN APLICACIÓ DE LA REFORMA LABORAL I PER A LA REDUCCIÓ DE LA TEMPORALITAT EN L'OCUPACIÓ PÚBLICA ([accés al text](#))

S'amplia la plantilla pressupostària de la Generalitat de Catalunya en 5.340,5 places, fent ús de la DA 4a del *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*, que regula el règim aplicable al personal laboral del sector públic, contemplant una taxa de reposició específica que ha d'autoritzar el Ministeri d'Hisenda i Funció Pública.

ACORD GOV/247/2022, DE 22 DE NOVIEMBRE, PEL QUAL S'APROVA LA SUBSCRIPCIÓ DE L'ACORD DE COL·LABORACIÓ ENTRE EL DEPARTAMENT D'IGUALTAT I FEMINISMES I EL CENTRE INTERNACIONAL DE FORMACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL PER PROMOURE VALORACIONS DE LLOCS DE TREBALL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I SE N'AUTORITZA LA SIGNATURA ([accés al text](#))

ACORD GOV/270/2022, DE 13 DE DESEMBRE, PEL QUAL ES CREA EL PROGRAMA TEMPORAL PER A L'ANÀLISI DE LES DADES RELATIVES A LA GESTIÓ DE PERSONES EN L'ÀMBIT DE LA FUNCIÓ PÚBLICA ([accés al text](#))

ACORD GOV/280/2022, DE 20 DE DESEMBRE, PEL QUAL ES CREEN EL COMITÈ DE GESTIÓ DEL MECANISME DE DESCOBERTA D'OPORTUNITATS I EL PROGRAMA TEMPORAL DE RECURSOS HUMANS PER AL DESPLEGAMENT DEL MECANISME DE DESCOBERTA D'OPORTUNITATS ([accés al text](#))

SENTÈNCIES

MANERA DE VESTIR AL CENTRE DE TREBALL I PROHIBICIÓ DE DISCRIMINACIÓ PER MOTIUS DE RELIGIÓ O CONVICCIONS

STJUE de 13 d'octubre de 2022, assumpte C-344/20 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

Aquesta important sentència europea resol la qüestió prejudicial plantejada per un tribunal belga que tenia per objecte la interpretació dels arts. 1, 2, apartat 2, lletra a), i 8, apartat 1, 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](#). La qüestió se suscita en ocasió de la demanda presentada per una dona, de confessió musulmana i que vesteix el mocador islàmic, davant d'una empresa que li denega l'obtenció d'un contracte en pràctiques davant la negativa a respectar la prohibició imposada per la mateixa empresa a totes les persones contractades en aquesta de manifestar les seves conviccions religioses, filosòfiques o polítiques, en particular, a través de la manera de vestir. Aquesta "regla de neutralitat" es reflecteix a l'art. 46 del reglament laboral de la pròpia empresa, que prohibeix manifestar de cap manera, ja sigui verbalment, a través de la vestimenta o de qualsevol altra forma, les seves conviccions religioses, filosòfiques o polítiques, del tipus que siguin.

El TJUE afirma que la discriminació per motius de religió o conviccions pot posar en perill la consecució dels objectius del Tractat de Funcionament de la Unió Europea, l'art. 6 del qual consagra els principis de llibertat, democràcia, respecte dels drets humans i de les llibertats fonamentals i l'Estat de Dret com a comuns a tots els Estats membres. Aquesta protecció s'estén, singularment, a la igualtat davant la llei i a la protecció contra la discriminació, en tant que dret universal reconegut, entre

d'altres, a la Declaració Universal de Drets Humans, al Conveni Europeu per a la protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals i al Conveni núm. 111 de l'Organització Internacional de Treball. Conseqüentment, s'ha de prohibir a tota la Unió qualsevol discriminació directa o indirecta per motius de religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual en els àmbits a què fa referència la Directiva 2000/78/CE.

Després de dur a terme una minuciosa anàlisi del contingut de la Directiva en relació amb la lluita contra la discriminació, ja sigui directa o indirecta, que s'estén tant al sector públic com al privat, el TJUE recorda que la norma comunitària es refereix a totes les condicions d'ocupació i treball, incloses les d'acomiadament i remuneració. Per la seva banda, el Dret belga -Llei, de 10 de maig de 2007, de Lluita contra Determinades Formes de Discriminació-, en transposar la Directiva comunitària estableix un marc general per lluitar contra la discriminació "per conviccions religioses o filosòfiques", que comprèn tant al sector públic com al privat. La normativa belga estableix explícitament que qualsevol distinció per conviccions religioses o filosòfiques només es pot justificar sobre la base de requisits professionals essencials i determinants.

L'òrgan jurisdiccional belga competent esmenta expressament el precedent sobre aquesta qüestió de la STJUE de 14 de març de 2017 (assumpte C-157/15), segons el qual ha de ser el jutge nacional qui aprecii si s'està davant d'una aplicació general i indiferenciada de la norma interna que prohibeix l'ús de signes religiosos, filosòfics o polítics, el que comportaria que en aquest cas no hi hauria vulneració del dret comunitari en matèria d'igualtat. Davant d'aquesta situació, el jutge belga planteja les qüestions següents:

- a) Si la Directiva 2000/78/CE entén que la religió i les conviccions són dos criteris diferents, o bé que són dues cares d'un mateix criteri protegit. En aquest darrer cas, es pregunta si el jutge nacional podria interpretar la norma nacional aplicable entenent que constitueixen criteris diferents.
- b) Si constitueix una discriminació la prohibició empresarial a una treballadora que desitja exercir la seva llibertat religiosa mitjançant l'ús visible de signes o peces de vestir, respecte d'altres treballadors que no manifesten externament les seves creences religioses, bé perquè no en tenen o perquè tenen una menor -o fins i tot nul·la- necessitat de fer aquestes manifestacions.
- c) Finalment, si aquesta treballadora a qui es prohibeix la manifestació a través de la seva forma de vestir de les seves conviccions religioses, rep un tracte pitjor que altres persones treballadores que manifesten a través de la seva vestimenta altres conviccions d'índole no religiosa, o bé conviccions religioses a través d'un altre tipus de signe no prohibit expressament (com ara la barba).

Sobre la primera qüestió, el TJUE resol que l'art. 1 de la Directiva 2000/78 s'ha d'interpretar en el sentit que els termes "religió o conviccions" que hi figuren constitueixen un sol i únic motiu de discriminació, que abasta tant les conviccions religioses com les filosòfiques o espirituals.

Pel que fa a la segona qüestió, el Tribunal europeu entén que una norma interna com la controvertida en el litigi principal pot constituir una diferència de tracte basada indirectament en la religió o les conviccions, si es demostra -el que correspon comprovar a l'òrgan jurisdiccional remitent- que l'obligació aparentment neutra que conté provoca, de fet, un desavantatge particular per a aquelles persones que professen una religió o tenen unes conviccions determinades. Tanmateix, aquesta diferència de tracte no constitueix una discriminació indirecta, en el sentit de l'art. 2, apartat 2, lletra b), de la Directiva 2000/78/CE, si es pot justificar objectivament amb una finalitat legítima i si els mitjans per a la consecució d'aquesta finalitat són adequats i necessaris. En aquest sentit, cal admetre que el desig d'un empresari d'oferir una imatge neutra davant dels clients està vinculat a la llibertat d'empresa, reconeguda a l'art. 16 de la Carta europea, però l'empresa ha de demostrar que és una necessitat real. En cas d'una administració pública, el principi de neutralitat operaria en el mateix sentit. En aquest cas, el TJUE conclou que una disposició d'un reglament laboral d'una empresa que prohibeix als treballadors manifestar, verbalment, a través de la manera de vestir o de qualsevol altra, les seves conviccions religioses o filosòfiques, del tipus que siguin, no constitueix, respecte dels treballadors que pretenguin exercir la seva llibertat de religió i de consciència mitjançant l'ús visible d'un signe o una peça de vestir amb connotacions religioses, una discriminació directa "per motius de religió o conviccions" en el sentit d'aquesta Directiva, sempre que aquesta disposició s'apliqui de manera general i indiferenciada.

Finalment, la sentència conclou que la Directiva 2000/78 s'ha d'interpretar en el sentit que s'oposa a aquelles interpretacions de disposicions nacionals (les quals han de garantir la transposició d'aquella Directiva), que sostenen que les conviccions religioses i les filosòfiques constitueixen dos motius de discriminació diferents, en el sentit que es poden tenir en compte com a disposicions més favorables per a la protecció del principi d'igualtat de tracte que les previstes a la dita Directiva. Així doncs, a l'hora d'interpretar-la, cal tenir en compte que afecta tant els motius de religió com les conviccions, siguin aquestes del tipus que siguin i encara que no tinguin estrictament caràcter religiós. És a dir, per determinar si estem o no davant d'una discriminació en el cas de prohibició de l'ús de signes externs, cal esbrinar si aquesta prohibició s'aplica de forma general i indiferenciada i si afecta tota mena de signes, ja tinguin aquests a veure amb la confessió religiosa o amb conviccions d'una altra naturalesa. En definitiva, les conviccions religioses i les conviccions filosòfiques no es poden considerar motius de discriminació diferents.

Per tant, i com a conclusió, una disposició d'un reglament laboral d'una empresa que prohibeix als treballadors manifestar, verbalment, a través de la manera de vestir o de qualsevol altra forma, les seves conviccions religioses o filosòfiques, del tipus que siguin, no constitueix, respecte dels treballadors que pretenguin exercir la seva llibertat de religió i de consciència mitjançant l'ús visible d'un signe o una peça de vestir amb connotacions religioses, una discriminació directa per motius de religió o conviccions en el sentit de la Directiva 2000/78/CE, sempre que aquesta disposició s'apliqui amb caire general i indiferenciat.