



Mobilitat del personal docent i drets de les persones amb discapacitat (STJUE de 12 de març de 2026, C-597/24)

Una recent sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE), de 12 de març de 2026, ha aportat llum sobre la compatibilitat dels sistemes de mobilitat del personal del sector públic amb la normativa europea sobre igualtat de tracte, especialment en relació amb els treballadors amb discapacitat. El cas, que enfrontava una professora italiana amb el Ministeri d'Educació, aclareix conceptes clau com els "ajustos raonables" i la "discriminació indirecta", i estableix criteris importants per a totes les administracions públiques.

1. Antecedents del cas: la mobilitat interprovincial en qüestió

El litigi es va originar quan a C.M., una professora amb una discapacitat reconeguda superior al 70%, se li va denegar la sol·licitud de trasllat a una altra província (mobilitat interprovincial). La normativa italiana, reflectida en el Conveni Col·lectiu Nacional del sector, donava prioritat absoluta a les sol·licituds de trasllat dins de la mateixa província (mobilitat intraprovincial). A la pràctica, això significava que les places vacants a la província de destinació s'esgotaven abans que s'examinessin les sol·licituds de professors d'altres províncies, deixant sense efecte la prioritat que la llei reconeixia a C.M. per la seva discapacitat.

El Tribunal Suprem de Cassació d'Itàlia va elevar dues qüestions prejudicials al TJUE per determinar si aquest sistema era compatible amb la Directiva 2000/78/CE, relativa a la igualtat de tracte en l'ocupació.

2. L'Anàlisi del TJUE: ajustos raonables vs discriminació



El Tribunal de Justícia va analitzar el cas des de dues perspectives principals:

i) El sistema de prioritat no constitueix un "ajust raonable"

El TJUE va determinar que el concepte d'ajustos raonables de l'article 5 de la Directiva 2000/78/CE fa referència a mesures "adequades, en funció de les necessitats de cada situació concreta". És a dir, han de ser solucions individualitzades per eliminar les barreres que una persona amb discapacitat troba en el seu entorn laboral.

La normativa italiana, en canvi, establia una mesura de ****caràcter general i abstracte****: concedia una prioritat automàtica basada en una categoria de discapacitat (percentatge d'invalidesa), sense avaluar les necessitats particulars de la persona afectada. Per tant, el TJUE va concloure que aquest sistema de prioritat no entra dins del concepte d'ajustos raonables. Com a conseqüència, la Directiva no s'oposa a una normativa nacional d'aquest tipus, ja que simplement no està regulant aquesta situació concreta.

ii) No s'aprecia discriminació indirecta respecte als treballadors sense discapacitat

La segona qüestió analitzava si la norma, tot i ser aparentment neutra, podia ocasionar un desavantatge particular a les persones amb discapacitat (discriminació indirecta).

El Tribunal va raonar que, per apreciar discriminació, cal comparar la situació dels treballadors amb discapacitat amb la dels treballadors sense discapacitat. En aquest cas, va concloure que la professora C.M. no patia un desavantatge, sinó que es trobava en una situació més avantatjosa que un professor sense discapacitat, ja que ella gaudia d'una prioritat (encara que fos "relativa") de la qual els altres mancaven.

A més, el perjudici derivat de la prioritat intraprovincial afectava per igual tots els professors que sol·licitaven un trasllat interprovincial, tinguessin o no una discapacitat.



Per tant, no es podia considerar que la norma establís una diferència de tracte basada indirectament en la discapacitat.

3. Implicacions per al Sector Públic

Aquesta Sentència té implicacions rellevants per a la gestió de la mobilitat i els drets dels empleats públics amb discapacitat:

1. **Distinció entre mesures generals i ajustos individuals:** Les administracions públiques poden establir normes generals de mobilitat que atorguin certes prioritats, però aquestes no substitueixen l'obligació de realitzar ajustos raonables individualitzats quan un treballador amb discapacitat ho necessiti per garantir la seva plena participació professional. Són dues obligacions diferents i complementàries.

Aplicant l'anterior la cas intern espanyol, les administracions públiques espanyoles no poden considerar que compleixen amb la seva obligació de realitzar ajustos raonables simplement perquè tenen establerts sistemes de prioritats en la mobilitat o compleixen amb la quota de reserva que es determini. Són dues obligacions diferents i complementàries. Per exemple, un funcionari amb mobilitat reduïda podria necessitar, a més de prioritats en un trasllat, l'adaptació del seu lloc de treball, i l'administració té l'obligació d'avaluar i, si escau, implementar aquesta adaptació de manera individualitzada.

2. **La càrrega de la prova en la discriminació:** La sentència europea reforça la idea que, per demostrar una discriminació indirecta, cal provar que una norma aparentment neutra afecta negativament i de manera desproporcionada el col·lectiu protegit (persones amb discapacitat) en comparació amb la resta. Un sistema que perjudica de manera general un grup ampli de sol·licitants (tots els que demanen trasllat interprovincial) no és necessàriament discriminatori.



Aquesta interpretació eleva el llindar per acreditar una discriminació indirecta en aquest àmbit. Un empleat públic que al·legui discriminació en un procés de mobilitat haurà de demostrar que la norma, aparentment neutra, li ocasiona un "desavantatge particular" en comparació amb els seus col·legues sense discapacitat. No n'hi haurà prou amb argumentar que el sistema limita les seves opcions de trasllat si aquesta limitació afecta de manera similar la resta de participants. Això reforça la seguretat jurídica dels sistemes de mobilitat que, com en el cas analitzat, estableixen fases o prioritats territorials per raons organitzatives legítimes.

- 3. Un avís important sobre la possible discriminació entre persones amb discapacitat:** Tot i que el TJUE no es va poder pronunciar per falta d'informació, va deixar la porta oberta a una qüestió crucial. Va assenyalar que la normativa italiana sí que establia una diferència de tracte entre diferents categories de persones amb discapacitat (prioritat absoluta per a invidents o persones en hemodiàlisi, i relativa per a altres). Això podria constituir una discriminació directa si no estigués objectivament justificada. Les administracions han de ser, per tant, molt curoses a l'hora de crear diferents nivells de protecció entre persones amb discapacitat, assegurant que qualsevol distinció respongui a finalitats legítimes i proporcionades.

Aquesta és una crida d'atenció no només a Itàlia, sinó que interpel·la a les AAPP de tota la UE, incloses doncs les administracions espanyoles. Moltes normatives autonòmiques i estatals sobre funció pública estableixen diferents nivells de protecció o prioritats basant-se en el grau o el tipus de discapacitat. La sentència recorda que, si bé aquestes distincions són possibles, d'existir, han d'estar objectivament i raonablement justificades. No és suficient basar-se només en la categoria de la discapacitat; l'administració ha de poder argumentar per què una determinada condició mereix un nivell de protecció superior a una altra en un context específic com la mobilitat. Això obliga a una revisió i fonamentació més



FERNANDEZADVOCATS

rigorosa dels criteris utilitzats en els barems dels concursos de trasllats i altres procediments de provisió.

4. Conclusions

En definitiva, la sentència del TJUE avala els sistemes de mobilitat del personal que prioritzen els trasllats interns per raons organitzatives, sempre que no generin una discriminació indirecta. Tanmateix, recorda a les administracions públiques d'arreu d'Europa la seva doble obligació: mantenir mesures generals d'acció positiva i, alhora, garantir ajustos raonables individualitzats. Finalment, introdueix una nova exigència de cautela i justificació en el tractament diferenciat entre treballadors amb diferents tipus o graus de discapacitat, un aspecte que requerirà una anàlisi detallada de la normativa vigent en matèria de funció pública.

**El present article és merament divulgatiu i no suposa assessorament ni compromís d'actualització.*

Per més informació o assessorament, contacti amb info@fernandezadvocats.es