



EDITORIAL

Hallareis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, en que destaca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021. Os ofrecemos asimismo un comentario de sentencia a cargo de Eva Comellas, relativo a las entrevistas curriculares en procesos selectivos.

LEGISLACIÓN

LEY 11/2020, DE 30 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2021 ([acceso al texto](#))

El pasado 31 de diciembre se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. A continuación os destacamos sus aspectos más relevantes:

1) Gastos de personal (art. 18):

- Las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 0,9 % respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2020, en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a los efectivos de personal como a su antigüedad.
- La masa salarial del personal laboral podrá incrementarse también en ese mismo porcentaje máximo previsto en el punto anterior.
- Los gastos de acción social, definidos como complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado, cuya finalidad es satisfacer determinadas demandas que respondan a circunstancias personales del personal al servicio del sector público, no podrán experimentar ningún incremento en 2021 respecto de los de 2020.
- Durante 2021 las entidades del sector público, tal y como se definen en este art. 18, podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de la modalidad de empleo o contratos de seguro colectivo, siempre que no se supere el incremento al que hace referencia el primer punto.
- Se establecen las cuantías de las retribuciones del personal funcionario correspondientes a los conceptos de sueldo y trienios de los grupos A1, A2, B, C1, C2, y E o agrupaciones profesionales del art. 76 EBEP, referidas a 12 mensualidades, así como las del sueldo y trienios a percibir en las dos pagas extraordinarias. Todas ellas se han incrementado un 0,9 %.
- Las limitaciones retributivas lo serán sin perjuicio de las adecuaciones singulares y excepcionales que resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación de efectivos o por el grado de consecución de objetivos. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen incrementos retributivos superiores a los que se describen en este artículo deberán adecuarse a lo dispuesto en la LPGE, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan.

2) Oferta de empleo público y contrataciones en el sector público:

2.1) Para administraciones públicas (art. 19 y DA 159ª):

Para 2021 podrá incorporarse nuevo personal, teniendo siempre en cuenta las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I. No computan en el límite máximo de la tasa de reposición el personal que se incorpore en ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores, las plazas que se convoquen por promoción interna, las correspondientes a personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial y las convocatorias de personal fijo que se dirijan exclusivamente a militares profesionales de tropa y marinería, con las condiciones y requisitos especificados en el apartado Uno.6.e del art. 19. Para este ejercicio se regulan las siguientes tasas de reposición:

- 110 % para los sectores prioritarios a los que se refiere el apartado Uno.3 del art. 19. Entre ellos destacamos el control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y de control de la asignación eficiente de recursos públicos; el asesoramiento jurídico; la gestión de recursos públicos; la asistencia directa a usuarios de servicios sociales; la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo; seguridad y emergencias; la prestación directa a los usuarios del servicio de transporte público; la atención a los ciudadanos en los servicios públicos; y el área de tecnologías de la información y la comunicación. Para otros sectores, la tasa de reposición será del 100 %.
- Específicamente para las administraciones locales, se establece para todos los sectores en el 110 % siempre que se tuviera amortizada la deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior.
- Para los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, policía autonómica y policía local: 115 %. Asimismo, la DA 159ª regula, exclusivamente para la policía local, una tasa adicional de reposición determinada por el número de bajas esperadas como consecuencia del adelanto de la edad de jubilación, que deberá descontarse de ejercicios posteriores.

La tasa de reposición podrá acumularse, de uno o diversos sectores o colectivos prioritarios a otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, de los sectores no prioritarios se puede acumular en los prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada la deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior pueden acumular la tasa de reposición indistintamente en cualquier sector. No se autoriza la cesión de la tasa de las administraciones públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, consorcios y fundaciones. En aquellos supuestos en que se produzca acumulación de la tasa, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de la acumulación.

Por otro lado, se mantiene la fórmula introducida por la LPGE de 2014 (presente también en las leyes de presupuestos de 2015, 2016, 2017 y 2018) relativa al método de cálculo para determinar la tasa de reposición de efectivos. A grandes rasgos, para los porcentajes máximos de reposición se tendrá en cuenta la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que durante el ejercicio presupuestario anterior han dejado de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado durante el mismo. Las comunidades autónomas deberán remitir al Ministerio de Hacienda, en el mes de enero de cada año, una certificación del número de bajas y altas que se han considerado para el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las altas y bajas por concursos de traslado producidas como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre diferentes administraciones públicas el año inmediato anterior. La validez de la autorización para convocar estas plazas se halla condicionada a la aprobación de las ofertas de empleo público antes de finalizar cada año, encontrándose igualmente supeditada a que las convocatorias se publiquen en el correspondiente diario oficial en el improrrogable plazo de 3 años a contar desde la fecha de publicación de la oferta de empleo público en que se incluyan las plazas.

No se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

2.2) Contratación de personal en sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios públicos (DDAA 21ª, 22ª y 23ª):

- Si gestionan servicios públicos o llevan a cabo las actividades a que se refiere el art. 19.Uno.3, la tasa de reposición será del 110 %, siempre que se justifique su necesidad para la adecuada prestación del servicio o de la actividad. En los demás

casos la tasa es del 100 %. La tasa deberá calcularse con conforme a las reglas del art. 19.

- Fuera de estos límites, se podrá contratar o nombrar nuevo personal que tenga una relación preexistente fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en que, respectivamente, se incluya la correspondiente sociedad mercantil, entidad pública empresarial, consorcio o fundación del sector público, así como, en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad, con las condiciones y requisitos que se especifican. Todos estos nombramientos o contrataciones darán derecho a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se venía percibiendo en el departamento ministerial, organismo público, sociedad, fundación o consorcio de procedencia.

No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, excepto para casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Para el específico caso de las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, además, se podrá contratar personal temporal en los términos del art. 32 de la *Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público*, es decir, cuando estas entidades actúen como medios propios personificados

3) Bases y tipos de cotización (art. 119):

El tope máximo de la base de cotización queda fijado en 4.070,10 € mensuales, lo que supone el mantenimiento de la cuantía establecida en el [Real decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre, por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de seguridad social](#), que a su vez mantuvo la del ejercicio anterior plasmada en el [Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo](#). La base mínima de cotización se aumentará en el mismo porcentaje que lo haga el SMI. Para el cálculo de los tipos por contingencias profesionales, se aplicarán los porcentajes de la tabla de la DA 4ª de la LPGE de 2007 e irán a cargo exclusivo de la empresa.

- Contingencias comunes: 28,30 % (23,60 % a cargo de la empresa y 4,70 % del trabajador).
- Desempleo: en la contratación indefinida, 7,05 % (5,50 % a cargo de la empresa y 1,55 % del trabajador); y cuando sea de duración determinada, tanto a tiempo completo como parcial, 8,30 % (6,70 % a cargo de la empresa y 1,60 % del trabajador).
- FOGASA: 0,20 %, a cargo exclusivo de la empresa.
- Formación Profesional: 0,70 % (0,60 % a cargo de la empresa y 0,10 % del trabajador).
- En relación con los miembros de la policía local, cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes: 10,60 % (8,84 % a cargo de la Administración y 1,76 % del funcionario).

4) Otras disposiciones:

- La DA 35ª, como en la LPGE de 2018, establece que las administraciones y resto de entidades del sector público que no hubieran abonado la totalidad de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 podrán aprobar dentro del ejercicio 2021 su devolución, en los términos y condiciones especificados.
- También en los mismos términos que en la LPGE de 2018, la DA 36ª dispone que las administraciones y el resto de entidades del sector público que en ejercicios anteriores hubieran minorado las retribuciones de sus empleados en cuantías no exigidas por las normas básicas del Estado o que no hayan aplicado los incrementos retributivos máximos previstos en las LPGE, podrán restablecer las cuantías vigentes antes de la minoración o las que correspondan hasta alcanzar el incremento permitido en las leyes de presupuestos. Las cantidades devengadas en aplicación de esta medida no tendrán la consideración de incremento retributivo, y únicamente podrá aprobarse por administraciones y entidades que cumplan los objetivos de déficit y deuda y la regla del gasto.
- La DA 37ª regula la contratación de seguros de responsabilidad civil profesional del personal al servicio de la AGE, sus organismos autónomos, entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.
- La DA 38ª, relativa a la vinculación presupuestaria de la masa salarial del IV Convenio Único para el personal laboral de la AGE, dispone que el incremento de la masa salarial derivado de la aplicación del nuevo sistema de clasificación

profesional contenido en el IV Convenio único se asumirá con las previsiones contenidas al efecto en los anexos numéricos de la misma LPGE.

- La DA 40ª dispone que en el plazo máximo de doce meses el Gobierno presentará un proyecto de ley sobre fondos de pensiones públicos de empleo en que se atribuya a la AGE capacidad legal para su promoción. Estos fondos serán de carácter abierto en relación con los procesos de inversión llevados a cabo, con las características que se detallan en la propia disposición.
- La DA 123ª mantiene la reducción del 50 % de la aportación empresarial en la cotización por contingencias comunes, durante el período de ocupación de un nuevo puesto de trabajo asignado por razón de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como cuando el cambio de puesto sea consecuencia de una enfermedad profesional. La bonificación también será aplicable a aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, se produzca un cambio de puesto. Esta disposición, a diferencia de la LPGE de 2018, tienen expresamente vigencia indefinida.
- Se suspende (DA 127ª) la aplicación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable su siniestralidad laboral.
- La DT 2ª prevé que los complementos personales y transitorios se regirán por su normativa específica y por la LPGE.

LEY ORGÁNICA 3/2020, DE 29 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 2/2006, DE 3 DE MAYO, DE EDUCACIÓN ([acceso al texto](#))

Se modifica en profundidad la L.O. 2/2006 con vigencia 19 de enero de 2021. Respecto de los preceptos que afectan al personal, se modifican los arts. 94, 95, 96 y 98, sobre los requisitos del profesorado para impartir docencia en la enseñanza secundaria obligatoria y bachillerato, formación profesional, enseñanzas artísticas y enseñanzas de tipo deportivo, respectivamente. En cuanto al cargo de director de centro público, se modifican las competencias (art. 132), los requisitos para ser candidato (art. 134), el procedimiento de selección (art. 135), el nombramiento (art. 136) y el nombramiento con carácter extraordinario (art. 137). También se modifican la DA 9ª sobre requisitos de acceso a los cuerpos de funcionarios docentes y las DDAA 10ª y 11ª sobre requisitos de acceso a los cuerpos de catedráticos y de inspectores. Se añaden la DA 44ª, sobre habilitaciones y acreditaciones de directores de centros públicos expedidas con anterioridad a la entrada en vigor de la L.O. 3/2020, y la DA 48ª, relativa al cambio de funciones del personal docente mediante la remoción.

REAL DECRETO-LEY 38/2020, DE 29 DE DICIEMBRE ([acceso al texto](#))

Respecto de los nacionales del Reino Unido, el art. 4 regula el acceso y ejercicio de profesiones, mientras que el art. 5 contiene las normas aplicables al acceso y mantenimiento de la condición de empleados públicos. Por otro lado, la DF 6ª proroga la vigencia del [Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020](#).

REAL DECRETO-LEY 35/2020, DE 22 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES DE APOYO AL SECTOR TURÍSTICO, LA HOSTELERÍA Y EL COMERCIO Y EN MATERIA TRIBUTARIA ([acceso al texto](#))

Se modifica el art. 42.3.a de la Ley 35/2006, del IRPF. Dispone que son rentas exentas las entregas a empleados de productos a precios rebajados en cantinas o comedores de empresa o economatos de carácter social. Tienen la consideración de entrega de productos a precios rebajados, los que se realicen en comedores de empresa cuyas fórmulas indirectas de prestación de servicio la cuantía no supere la cantidad que se determine, añadiéndose por la modificación de este Real Decreto-ley que así será con independencia de que el servicio se preste en el mismo local del establecimiento de hostelería o fuera de este, previa recogida por el empleado o mediante su entrega en su centro de trabajo o lugar elegido por él para desarrollar el trabajo en los días que se efectúe a distancia o mediante teletrabajo.

SENTENCIAS

LA ENTREVISTA CURRICULAR EN LOS PROCESOS SELECTIVOS: ¿PRUEBA O MÉRITO?

STS de 14 de octubre de 2020, recurso 1342/2018 ([acceso al texto](#))

Comentada por Eva Comellas

El objeto de este recurso es la convocatoria de un proceso selectivo mediante concurso-oposición para el acceso como personal laboral temporal a un determinado puesto de trabajo, en los siguientes términos: el total puntuable son 100 puntos, de los cuales 50 corresponden a la fase de oposición y los otros 50 a la fase de concurso de méritos. La fase de oposición consiste únicamente en una entrevista curricular. El TS estima el recurso de casación y obliga a la Administración a configurar de nuevo la prueba o pruebas de la oposición. Analicemos los argumentos:

a) En cuanto a la naturaleza de la entrevista curricular.

Aun admitiendo que la entrevista no es un sistema en sí rechazable en el ámbito de la selección de personal, el TS afirma que por su propio significado y alcance, la entrevista forma parte de la fase de concurso de méritos. Y más en este caso, prosigue, en que el objeto de la entrevista son los mismos méritos aportados por los aspirantes en la fase de concurso. Concluye que la convocatoria vulnera el art. 61.6 EBEP, y en consecuencia también el art. 61.3 del mismo texto legal, ya que convierte el proceso selectivo en un concurso de méritos exclusivamente. El mencionado art. 61.6 establece el carácter excepcional del concurso de méritos, que solo se puede utilizar en virtud de ley.

Respecto de la anterior conclusión, considero que el TS aplica una norma que no corresponde, ya que el art. 61.6 EBEP regula el acceso a plazas de personal funcionario de carrera. En cambio, el art. 61.7 EBEP, aplicable a la selección de personal laboral, no establece una preferencia por ninguno de los tres sistemas selectivos. Por tanto, esta convocatoria, que para más inri es de naturaleza temporal, sí que pudo consistir exclusivamente en un concurso de méritos.

Por otra parte, el TS afirma que la entrevista forma parte del concurso de méritos y que no es coherente su inserción en la fase de evaluación de conocimientos o capacidades. Dicho así en estos términos, el TS está ignorando la existencia de otros tipos de entrevistas, como por ejemplo, las competenciales.

b) En cuanto al peso específico de la entrevista en el proceso selectivo.

El TS aprecia vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad, ya que la entrevista tiene un peso del 50 % del total puntuable. Efectivamente, es jurisprudencia consolidada que la entrevista no puede tener un valor determinante y decisivo del resultado del proceso selectivo.

c) En cuanto a la ejecución de la entrevista.

El TS afirma que la ausencia de parámetros y criterios preestablecidos de valoración y puntuación de la entrevista desnaturaliza el proceso selectivo, y que en estas condiciones no es una prueba que cumpla la finalidad de valorar la adecuación de los conocimientos y capacidades de los aspirantes. Es jurisprudencia consolidada que la puntuación de la entrevista debe obedecer a parámetros objetivos y que los aspirantes deben conocer los criterios de valoración previamente (por todas, STS de 22 de noviembre de 2016, recurso 4453/2015).

Este supuesto es un ejemplo de mal uso de la entrevista curricular. Cuando la entrevista versa sobre los méritos de los aspirantes, debe formar parte del concurso de méritos. En estos casos, por tanto, deberá tener un valor esclarecedor sobre la validez, adecuación y actualidad del mérito, sirviendo así como medio para valorarlo.

En conclusión, el TS fija la siguiente doctrina: no resulta conforme con los principios de igualdad, mérito y capacidad de acceso al empleo público -arts. 103.3 CE y 23.2 CE- un proceso selectivo de concurso-oposición cuya fase de oposición se reduzca a una entrevista personal que versa sobre aspectos del *curriculum vitae* y méritos de los aspirantes.