



EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, en què destaca la **Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2021**. Us oferim així mateix un **comentari jurisprudencial** a càrrec d'Eva Comellas, relatiu a l'**entrevista curricular en processos selectius**.

LEGISLACIÓ

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

El passat 31 de desembre es va publicar en el *Boletín Oficial del Estado* la *Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021*. Tot seguit us en destaquem allò més rellevant:

1) Despeses de personal (art. 18):

- Les retribucions del personal al servei del sector públic no poden experimentar un increment global superior al 0,9 % respecte de les vigents a 31 de desembre de 2020, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de comparació, tant pel que fa als efectius de personal com a la seva antiguitat.
- La massa salarial del personal laboral es pot incrementar també en el mateix percentatge màxim previst en el punt anterior.
- Les despeses d'acció social, definides com a complements o millores diferents a les contraprestacions per raó del treball, la finalitat de les quals és satisfer determinades necessitats que responguin a circumstàncies personals del personal al servei del sector públic, no poden experimentar cap increment l'any 2021 respecte de les de 2020.
- Durant 2021 les entitats del sector públic, tal i com es defineixen en aquest art. 18, poden realitzar aportacions a plans de pensions de la modalitat d'ocupació o contractes de d'assegurança col·lectiva, sempre que no se superi l'increment esmentat al punt primer.
- S'estableixen les quanties de les retribucions del personal funcionari corresponents als conceptes de sou i triennis dels grups A1, A2, B, C1, C2, i E o agrupacions professionals de l'art. 76 EBEP, referides a 12 mensualitats, així com les del sou i triennis a percebre en les dues pagues extraordinàries. Totes elles s'incrementen un 0,9 %.
- Les limitacions retributives ho seran sens perjudici de les adequacions singulars i excepcionals que resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació d'efectius o pel grau de consecució d'objectius. Els acords, convenis o pactes que impliquin increments retributius superiors a aquells que es descriuen en aquest article s'han d'adequar a allò que disposa la LLPGE, esdevenint inaplicables les clàusules que s'hi oposin.

2) Oferta pública d'ocupació i contractacions al sector públic:

2.1) Per a administracions públiques (art. 19 i DA 159a)

El 2021 es pot incorporar nou personal, tenint sempre en compte les disponibilitats pressupostàries del Capítol I. No computen

en el límit màxim de la taxa de reposició el personal que s'incorpori en execució de processos selectius corresponents a ofertes públiques d'ocupació d'exercicis anteriors, les places que es convoquin per promoció interna, les corresponents a personal declarat indefinit no fix per sentència judicial i les convocatòries de places de personal fix que s'adrecin exclusivament a militars professionals de tropa i marineria, amb les condicions i requisits que s'especifiquen a l'apartat U.6.e de l'art. 19. Per al present exercici es regulen les següents taxes de reposició:

- 110 % per als sectors prioritaris a què es refereix l'apartat U.3 de l'art. 19. Entre ells destaquem el control i lluita contra el frau fiscal, laboral, de subvencions públiques i en matèria de Seguretat Social, i de control de l'assignació eficient de recursos públics; l'assessorament jurídic i la gestió de recursos públics; l'assistència directa a usuaris de serveis socials; la gestió de prestacions i polítiques actives en matèria d'ocupació; seguretat i emergències; la prestació directa als usuaris del servei de transport públic; l'atenció als ciutadans en els serveis públics; i l'àrea de tecnologies de la informació i la comunicació. Per a altres sectors, la taxa de reposició és del 100 %.
- Específicament per a les administracions locals, s'estableix per a tots els sectors en el 110 %, sempre i quan es tingui amortitzat el deute financer a 31 de desembre de l'exercici anterior.
- Per als cossos i forces de seguretat de l'Estat, policia autonòmica i policia local: 115 %. Així mateix, la DA 159 regula, exclusivament per a la policia local, una taxa addicional de reposició determinada pel nombre de baixes esperades com a conseqüència de l'avançament de l'edat de jubilació, que s'ha de descomptar d'exercicis posteriors.

La taxa de reposició es pot acumular d'un o diversos sectors o col·lectius prioritaris en altres sectors o col·lectius prioritaris. Igualment, dels sectors no prioritaris es pot acumular en els prioritaris. Les entitats locals que tinguessin amortitzat el seu deute financer a 31 de desembre de l'exercici anterior poden acumular la seva taxa de reposició indistintament a qualsevol sector. No s'autoritza la cessió de la taxa de les administracions públiques a les seves societats mercantils públiques, entitats públiques empresarials, consorcis i fundacions. En els supòsits en què se produeixi acumulació de la taxa, la publicació de l'oferta d'ocupació pública de l'organisme que la cedeix i del que la rep, ha de contenir el número de places, així com el sector o col·lectiu objecte de l'acumulació.

D'altra banda, es manté la fórmula introduïda per la LLPGE de 2014 (present també a les lleis de pressupostos de 2015, 2016, 2017 i 2018), relativa al mètode de càlcul per determinar la taxa de reposició d'efectius. A grans trets, per als percentatges màxims de reposició s'ha de tenir en compte la diferència resultant entre el nombre d'empleats fixos que durant l'exercici pressupostari anterior han deixat de prestar serveis i el nombre d'empleats fixos que s'haguessin incorporat durant el dit exercici. Les comunitats autònomes han de remetre al Ministeri d'Hisenda, en el mes de gener de cada any, una certificació del nombre de baixes i altes que s'han considerat per al càlcul de la taxa de reposició, incloent-hi les altes i baixes per concursos de trasllat produïdes com a conseqüència dels procediments de mobilitat voluntària entre diferents administracions públiques l'any immediat anterior. La validesa de l'autorització per convocar aquestes places es condiona a l'aprovació de les ofertes públiques d'ocupació abans de finalitzar cada any, i es troba igualment condicionada a que les convocatòries es publiquin al corresponent diari oficial en l'improrrogable termini de 3 anys a comptar des de la data de la publicació de l'oferta pública d'ocupació en què s'inclouin les places .

No es pot contractar personal temporal, ni nomenar personal estatutari temporal o funcionari interí llevat de casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables.

2.2) Contractació i nomenament de personal en societats mercantils públiques, entitats públiques empresarials, fundacions del sector públic i consorcis públics (DA 21a, 22a i 23a):

- Si gestionen serveis públics o duen a terme les activitats a què es refereix l'art. 19.U.3, la taxa de reposició és del 110 %, sempre que es justifiqui la seva necessitat per a l'adequada prestació del servei o realització de l'activitat. En la resta de casos la taxa és del 100 %. La taxa s'ha de calcular d'acord amb les regles de l'art. 19.
- Fora d'aquests límits, es pot contractar o nomenar nou personal que tingui una relació preexistent fixa i indefinida en el sector públic estatal, autonòmic o local en què, respectivament, s'inclouï la corresponent societat mercantil, entitat pública empresarial, consorci o fundació del sector públic així com, en aquells àmbits que presentin especials dificultats de

cobertura, a reservistes d'especial disponibilitat, amb les condicions i requisits que s'hi especificuen. Tots aquests nomenaments o contractacions donen dret a seguir percebent el complement d'antiguitat en la mateixa quantia que es venia percebent en el departament ministerial, organisme públic, societat, fundació o consorci de procedència.

No es pot contractar o nomenar personal temporal, excepte per a casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables. Per al cas específic de les societats mercantils públiques i entitats públiques empresarials, a més, es pot contractar personal temporal en els termes de l'art. 32 de la *Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público*, és a dir, quan aquestes entitats actuïn com a mitjans propis personificats.

3) Bases i tipus de cotització (art. 119):

El topall màxim de la base de cotització es fixa en 4.070,10 € mensuals, el que suposa el manteniment de la quantia establerta al [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 al seu torn va mantenir la de l'exercici 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 cotització s'incrementa en el mateix percentatge que ho faci el SMI. Per al càlcul dels tipus per contingències professionals, s'aplicaran els percentatges de la taula de la DA 4a de la LLPGE de 2007 i aniran a càrrec exclusiu de l'empresa.

- Contingències comunes: 28,30 % (23,60 % a càrrec de l'empresa i 4,70 % del treballador).
- Atur: en la contractació indefinida, 7,05 % (5,50 % a càrrec de l'empresa i 1,55 % del treballador); i quan sigui de durada determinada tant a temps complet com parcial, 8,30 % (6,70 % a càrrec de l'empresa i 1,60 % del treballador).
- FOGASA: 0,20 %, a càrrec exclusiu de l'empresa.
- Formació Professional: 0,70 % (0,60 % a càrrec de l'empresa i 0,10 % del treballador).
- En relació amb els membres de la policia local, cotització addicional sobre la base per contingències comunes: 10,60 % (8,84 % a càrrec de l'Administració i 1,76 % del funcionari).

4) Altres disposicions:

- La DA 35a, com en la LLPGE de 2018, estableix que les administracions i resta d'entitats del sector públic que no haguessin abonat la totalitat de la paga extraordinària de desembre de 2012 poden aprovar-ne la devolució en l'exercici 2021, en els termes i condicions especificats.
- També com a la LLPGE de 2018, la DA 36a disposa que les administracions i resta de entitats del sector públic que en exercicis anteriors haguessin minorat les retribucions dels seus empleats en quanties no exigides per les normes bàsiques de l'Estat o que no hagin aplicat els increments retributius màxims previstos a les LLPGE, poden restablir les quanties vigents abans de la minoració o les que corresponguin fins assolir l'increment permès en les lleis de pressupostos. Les quantitats meritades en aplicació d'aquesta mesura no tindran la consideració d'increment retributiu, i únicament podrà aprovar-se per administracions i entitats que compleixin els objectius de dèficit i deute i la regla de la despesa.
- La DA 37a regula la contractació d'assegurances de responsabilitat civil professional del personal al servei de l'AGE, els seus organismes autònoms, entitats gestores i serveis comuns de la Seguretat Social.
- La DA 38a, relativa a la vinculació pressupostària de la massa salarial del IV Conveni Únic per al personal laboral de l'AGE, disposa que l'increment de la massa salarial derivat de l'aplicació del nou sistema de classificació professional contingut al IV Conveni Únic s'assumirà amb les previsions contingudes a l'efecte en els annexos numèrics de la mateixa LLPGE.
- La DA 40a disposa que en el termini màxim de dotze mesos el Govern estatal ha de presentar un projecte de llei sobre fons de pensions públics d'ocupació en què s'atribueixi a l'AGE capacitat legal per a la seva promoció. Aquests fons han de ser de caràcter obert en relació amb els processos d'inversió duts a terme, amb les característiques que es detallen a la pròpia disposició.
- La DA 123a manté la reducció del 50 % de l'aportació empresarial en la cotització per contingències comunes, durant el període d'ocupació d'un nou lloc de treball assignat per raó de risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, així com

quan el canvi de lloc sigui conseqüència d'una malaltia professional. La bonificació també serà aplicable a aquells casos en què per raó de malaltia professional es produeixi un canvi de lloc de treball. Aquesta disposició, a diferència de la LLPGE de 2018, té de manera expressa vigència indefinida.

- Se suspèn (DA 127a) l'aplicació del sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin disminuït de manera considerable la sinistralitat laboral.
- La DT 2a preveu que els complements personals i transitoris es regeixin per la seva normativa específica i per la LLPGE.

DECRET 148/2020, DE 22 DE DESEMBRE, DE NORMES COMPLEMENTÀRIES PER A LA REALITZACIÓ DE LES ELECCIONS AL PARLAMENT DE CATALUNYA DE 2021 ([accés al text](#))

Respecte de les eleccions al Parlament de Catalunya previstes per al 14 de febrer de 2021, l'art. 25 regula els permisos del personal que presta servei a les diferents administracions públiques (en els mateixos termes que les persones treballadores d'empreses privades de l'art. 24).

LLEI 17/2020, DEL 22 DE DESEMBRE, DE MODIFICACIÓ DE LA LLEI 5/2008, DEL DRET DE LES DONES A ERRADICAR LA VIOLÈNCIA MASCLISTA ([accés al text](#))

Es tracta d'una llei força extensa que modifica una gran part de l'articulat de la Llei 5/2008. Us en destaquem el següent:

- En relació amb els àmbits de la violència masclista es redefineix, entre d'altres, la violència laboral de l'art. 5 de la Llei 5/2008, com aquella de caire físic, sexual, econòmic, digital o psicològic que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents: assetjament per raó de sexe, assetjament sexual, discriminació per embaràs o maternitat. Com a novetat, es defineixen la violència institucional i la de la vida política i l'esfera pública de les dones.
- S'hi afegeix l'art. 76.bis, sobre responsabilitat de les administracions derivada de la revictimització i de les violències institucionals, de manera que comprèn la responsabilitat patrimonial i la responsabilitat disciplinària del personal actuant, sia funcional o laboral.

LLEI 19/2020, DEL 30 DE DESEMBRE, D'IGUALTAT DE TRACTE I NO-DISCRIMINACIÓ ([accés al text](#))

Nova norma que, segons la seva DF 1a, té caràcter supletori respecte de la legislació sectorial específica. En relació amb els àmbits d'aplicació material del dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació (Títol II de la Llei) s'hi regulen, entre d'altres, els d'ocupació i funció pública (art. 6) i el de negociació col·lectiva (art. 7).

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

Es modifica amb profunditat la L.O. 2/2006 amb vigència 19 de gener de 2021. Respecte dels preceptes que afecten el personal, es modifiquen els arts. 94, 95, 96 i 98, sobre els requisits del professorat per impartir docència en l'ensenyament secundari obligatori i batxillerat, formació professional, ensenyaments artístics i ensenyament de caire esportiu, respectivament. Quant al càrrec de director de centre públic, se'n modifiquen les competències (art. 132), els requisits per ser candidat (art. 134), el procediment de selecció (art. 135), el nomenament (art. 136) i el nomenament amb caràcter extraordinari (art. 137). També es modifiquen la DA 9a sobre requisits d'accés als cossos de funcionaris docents i les DA 10a i 11a sobre requisits d'accés als cossos de catedràtics i d'inspectors. S'afegeixen la DA 44a, sobre habilitacions i acreditacions de directors o directores de centres públics expedides amb anterioritat a la entrada en vigor de la L.O. 3/2020, i la DA 48a, relativa al canvi de funcions del personal docent mitjançant la remoció.

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

Respecte dels nacionals del Regne Unit, l'art. 4 regula l'accés i exercici de professions, mentre que l'art. 5 conté les normes

aplicables a l'accés i manteniment de la condició d'empleats públics. D'altra banda, la DF 6a prorroga la vigència 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 \(accés al text\)](#)

Es modifica l'art. 42.3.a de la *Ley 35/2006*, de l'IRPF. Disposa que són rentes exemptes els lliuraments a empleats de productes a preus rebaixats en cantines o menjadors d'empresa o econòmats de caràcter social. Tenen la consideració de lliurament de productes a preus rebaixats que es realitzin en menjadors d'empresa les fórmules indirectes de prestació de servei la quantia del qual no superi la quantitat que es determini, **afegint-se per la modificació d'aquest *Real Decreto-ley* que així serà amb independència que el servei es presti en el mateix local de l'establiment d'hostaleria o fora d'aquest, prèvia recollida per l'empleat o mitjançant el seu lliurament en el seu centre de treball o al lloc triat per ell per desenvolupar la feina en els dies que aquesta s'efectuï a distància o mitjançant teletreball.**

SENTÈNCIES

[L'ENTREVISTA CURRICULAR EN ELS PROCESSOS SELECTIUS: PROVA O MÈRIT?](#)

STS de 14 d'octubre de 2020, recurs 1342/2018 ([accés al text](#))

Comentada per Eva Comellas

L'objecte d'aquest recurs és la convocatòria d'un procés selectiu mitjançant concurs oposició per a l'accés com a personal laboral temporal a un determinat lloc de treball, en els següents termes: el total puntuable són 100 punts, dels quals 50 corresponen a la fase d'oposició i els altres 50 a la fase de concurs de mèrits. La fase d'oposició consisteix únicament en una entrevista curricular.

El TS estima el recurs de cassació i obliga l'Administració a configurar de nou la prova o proves de l'oposició. Analitzem-ne els arguments:

a) Quant a la naturalesa de l'entrevista curricular.

Tot i admetre que l'entrevista no és un sistema en sí rebutjable en l'àmbit de la selecció de personal, **el TS afirma que pel seu propi significat i abast, l'entrevista forma part de la fase de concurs de mèrits.** I més en aquest cas, diu, en què l'objecte de l'entrevista són els mateixos mèrits aportats pels aspirants en la fase de concurs. Conclou que la convocatòria vulnera l'art. 61.6 EBEP, i en conseqüència també l'art. 61.3 del mateix text legal, ja que converteix el procés selectiu en un concurs de mèrits exclusivament. L'esmentat art. 61.6 estableix el caràcter excepcional del concurs de mèrits, que només es pot utilitzar en virtut de llei.

Respecte de l'anterior conclusió, considero que el TS aplica una norma que no correspon, ja que l'art. 61.6 EBEP regula l'accés a places de personal funcionari de carrera. En canvi, l'art. 61.7 EBEP, aplicable a la selecció de personal laboral, **no estableix una preferència per cap dels tres sistemes selectius. Per tant, aquesta convocatòria, que per a més inri és de naturalesa temporal, sí que hauria pogut consistir en un concurs de mèrits exclusivament.**

D'altra banda, el TS afirma que l'entrevista forma part del concurs de mèrits i que no és coherent la seva inserció en la fase d'avaluació de coneixements o capacitats. Dit així en aquests termes, **el TS està ignorant l'existència d'altres tipus d'entrevistes, com per exemple, les competencials.**

b) Quant al pes específic de l'entrevista en el procés selectiu.

El TS aprecia vulneració dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, ja que l'entrevista té un pes del 50 % del total puntuable. Efectivament, és jurisprudència consolidada que l'entrevista no pot tenir un valor determinant i decisiu del resultat del procés selectiu.

c) Quant a l'execució de l'entrevista.

El TS afirma que l'absència de paràmetres i criteris preestablerts de valoració i puntuació de l'entrevista desnaturalitza el procés selectiu, i que en aquestes condicions no és una prova que compleixi la finalitat de valorar l'adequació dels coneixements i capacitats dels aspirants. Certament, és jurisprudència consolidada que la puntuació de l'entrevista ha d'obeir a paràmetres objectius i que les persones aspirants han de conèixer els criteris de valoració prèviament (per totes, STS de 22 de novembre de 2016, recurs 4453/2015).

Aquest supòsit és un exemple de mal ús de l'entrevista curricular. Quan l'entrevista versa sobre els mèrits de les persones aspirants, ha de formar part del concurs de mèrits. En aquests casos, per tant, ha de tenir un valor esclaridor sobre la validesa, adequació i actualitat del mèrit, i ha de servir com a mitjà per a valorar-lo.

En conclusió, el TS fixa la següent doctrina: no resulta conforme amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat d'accés a l'ocupació pública -arts. 103.3 CE i 23.2 CE- un procés selectiu de concurs oposició en què la fase d'oposició prevista es redueix a una entrevista personal que versa sobre aspectes del *currículum vitae* i mèrits dels aspirants.