



## EDITORIAL

Hallaréis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, así como un comentario jurisprudencial, de Eva Comellas, relativo a los servicios prestados como personal eventual y el acceso a la condición de personal laboral fijo.

## LEGISLACIÓN

**REAL DECRETO-LEY 8/2023, DE 27 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS PARA AFRONTAR LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DERIVADAS DE LOS CONFLICTOS EN UCRANIA Y ORIENTE PRÓXIMO, ASÍ COMO PARA PALIAR LOS EFECTOS DE LA SEQUÍA** ([acceso al texto](#))

Al margen de las modificaciones sobre las que os informamos en la [Actualización núm. 84](#) del Código básico de legislación, es de interés el art. 84, que prorroga la vigencia del [Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023](#), así como la DT 9ª, que regula las bases mínimas, máximas y tope máximo de cotización de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, la aplicación del Mecanismo de Equidad intergeneracional y la determinación de la cotización por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas. Hasta que se apruebe la LPGE, para 2024:

- Las bases mínimas de cotización se incrementarán de forma automática en el mismo porcentaje que lo haga el salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto, lo que se traduce en su mantenimiento respecto a 2023.
- Las bases máximas de cada categoría profesional y el tope máximo de las bases de cotización se fijarán aplicando el porcentaje previsto para la revalorización de pensiones (que ha sido del 3,8 %) al que se sumará el establecido en la DT 38ª LGSS (1,2 % fijo). Ello ha supuesto que el tope máximo de la base de cotización se incremente un 5 % y alcance los 4.720,50 euros mensuales, desde los 4.495,50 anteriores.
- La cotización del mecanismo de equidad intergeneracional será de 0,70 %: 0,58 % a cargo de la empresa y 0,12 % a cargo del trabajador.
- La cotización por la realización de prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación se ajustará, en 2024 a lo dispuesto en el apartado 3 de esta DT.

**REAL DECRETO-LEY 6/2023, DE 19 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBAN MEDIDAS URGENTES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA EN MATERIA DE SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA, FUNCIÓN PÚBLICA, RÉGIMEN LOCAL Y MECENAZGO** ([acceso al texto](#))

Al margen de las modificaciones sobre las que os informamos en la [Actualización núm. 84](#) del Código básico de legislación, el Libro II (arts. 105 a 127) regula las medidas legislativas urgentes en materia de función pública. El apartado 2 de la DF 7ª de este Real Decreto-ley dispone que ese Libro no tiene carácter básico, aplicándose exclusivamente a la Administración del Estado como norma de desarrollo del EBEP. Os destacamos, no obstante, los siguientes aspectos:

1) El Título I aborda la planificación estratégica de los recursos humanos, que se define como el fundamento de actuación en materia de función pública a través de la cual la Administración del Estado establece el escenario plurianual de empleo público, que proporciona conocimiento sobre los recursos humanos necesarios dentro del marco de las previsiones presupuestarias:

- Se regula la oferta de empleo público (OEP) (art. 108): las convocatorias deberán publicarse en el mismo año natural de la publicación de la OEP en el BOE. Las plazas no cubiertas en la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta. Igualmente, la OEP incluirá un porcentaje no inferior al 30 % de las plazas de acceso libre para promoción interna y se reservará un porcentaje no inferior al 10 % para ser cubiertas por personas con discapacidad.
- Se regulan las relaciones de puestos de trabajo (art. 109) y la estructuración de puestos (art. 110). Para la creación, modificación y supresión de puestos deberá efectuarse un análisis acerca del perfil de competencias necesario para su desempeño, de acuerdo con criterios de objetividad e interoperabilidad. Los puestos estarán adscritos a una o varias áreas, con carácter general, pudiendo estar agrupados en una misma área funcional, si bien para el personal laboral se estructurarán de acuerdo con su normativa específica.
- La Secretaría de Estado y Función Pública convocará concursos unitarios, de carácter abierto y permanente (art. 111).

2) El Título II trata del acceso al empleo público:

- El modelo de selección (art. 112, sobre principios rectores) deberá ser adaptable, en función de las competencias, capacidades y conocimientos necesarios para el acceso a los diferentes cuerpos, escalas, o categorías; mixto, basado tanto en la evaluación de conocimientos como de competencias y habilidades; y social, identificado con la diversidad social y territorial en el acceso al empleo público.
- Se determinan los sistemas de selección y sus características principales (art. 114).
- Se podrán crear órganos o comités especializados, permanentes y renovables para la organización de los procesos selectivos (apartado 4 del art. 115, relativo a los órganos de selección).

3) El Título III tiene por objeto la evaluación del desempeño y la carrera profesional:

- La evaluación del desempeño (art. 116) es el procedimiento mediante el cual anualmente se valora la conducta profesional y se mide el rendimiento o el logro de resultados de las empleadas y empleados públicos, con la finalidad de mejorar la productividad de las diferentes unidades y la calidad de los servicios. Tendrá que contribuir a: la consecución de objetivos estratégicos de la unidad y la motivación de las personas; el fomento del trabajo en equipo y las relaciones transversales e interorgánicas; el desarrollo y promoción profesional; la mejora de la comunicación e intercambio de información; la adquisición de nuevas competencias; y la innovación y mejora continua de los procedimientos.
- La participación en la evaluación será obligatoria para todo el personal en servicio activo o en situación asimilada (art. 117).
- Los efectos se producirán sobre la percepción de retribuciones complementarias de carácter variable, progresión en la carrera profesional, provisión de puestos de trabajo, continuidad en el puesto y valoración de necesidades formativas.
- Reglamentariamente deberá establecerse el modelo general de evaluación del desempeño (art. 118) y se precisa negociación colectiva en relación con las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en esta materia (art. 116.3).
- Respecto de la carrera profesional, se reglamenta la carrera horizontal (art. 122), que consiste en el reconocimiento del desarrollo profesional del personal funcionario de carrera mediante su progresión a través del ascenso en un sistema de tramos, definidos como las etapas sucesivas de reconocimiento del desarrollo profesional que son resultado de una evaluación objetiva y reglada, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Tendrá carácter voluntario, de acuerdo con las reglas definidas en este art. 112.

4) El Título IV regula el personal directivo profesional, estableciéndose su concepto (art. 123), la definición de función directiva

pública profesional y principios de actuación (art. 124), el régimen jurídico (art. 125), los requisitos para su designación (art. 126), y el nombramiento, duración y cese (art. 127).

REAL DECRETO 817/2023, DE 8 DE NOVIEMBRE, QUE ESTABLECE UN ENTORNO CONTROLADO DE PRUEBAS PARA EL ENSAYO DEL CUMPLIMIENTO DE LA PROPUESTA DE REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO POR EL QUE SE ESTABLECEN NORMAS ARMONIZADAS EN MATERIA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL ([acceso al texto](#))

Se comprenden en la categoría de “sistema artificial de alto riesgo” (art. 3) a los mencionados en el anexo II, siempre que la respuesta del sistema sea relevante respecto a la acción o decisión a tomar, y pueda, por tanto, provocar un riesgo significativo para la salud, los derechos de las personas trabajadoras en el ámbito laboral o la seguridad o los derechos fundamentales.

REAL DECRETO 1227/2023, DE 27 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE A LA TASA ADICIONAL DE ESTABILIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO PREVISTA EN EL ARTÍCULO 217 DEL REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO, Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 408/2022, DE 24 DE MAYO ([acceso al texto](#))

Se aprueba la tasa adicional de estabilización, con un total de 794 plazas para la Administración General del Estado y 101 plazas de personal estatutario del Estado, todas ellas de naturaleza estructural, ocupadas de forma temporal a 30 de diciembre de 2021, por personal con una relación de esa naturaleza anterior al 1 de enero de 2016, que no ha superado el proceso de estabilización convocado con un sistema selectivo distinto al previsto en la [DA 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre](#).

CRITERIOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINCUGÉSIMA SEGUNDA DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE ([Criterio 05-07-2023 DA 52 Enseñanzas artísticas superiores](#)) ([Criterio 07-11-2023 DA 52 Ampliación](#)) ([Criterio 15-12-2023 DA 52 2ª Ampliación](#)) ([Revisión del criterio 11/2023 Ampliación 2ª](#)) ([Revisión del criterio 11/2023 Ampliación 3ª](#))

Se responden muy variadas cuestiones suscitadas por la entrada en vigor el pasado 1 de enero de la DA 52ª LGSS, sobre inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación. Os destacamos algunas de las temáticas tratadas: alumnado que realiza la formación en una administración pública; consideración de cada día de prácticas formativas no remuneradas como 1,61 días cotizados; inclusión en el sistema de Seguridad Social de estudiantes nacionales en prácticas sin contrato laboral; inclusión de enseñanzas artísticas y deportivas; cálculo de la base reguladora de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales; compatibilidad con el seguro escolar; prácticas *on line*; naturaleza de la formación curricular; inclusión o exclusión de las prácticas extracurriculares.

REAL DECRETO 1008/2023, DE 5 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE MODIFICAN EL REGLAMENTO DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS, APROBADO POR EL REAL DECRETO 439/2007, DE 30 DE MARZO, EN MATERIA DE RETRIBUCIONES EN ESPECIE, DEDUCCIÓN POR MATERNIDAD, OBLIGACIÓN DE DECLARAR, PAGOS A CUENTA Y RÉGIMEN ESPECIAL APLICABLE A TRABAJADORES, PROFESIONALES, EMPRENDEDORES E INVERSORES DESPLAZADOS A TERRITORIO ESPAÑOL, Y EL REGLAMENTO DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES, APROBADO POR EL REAL DECRETO 634/2015, DE 10 DE JULIO, EN MATERIA DE RETENCIONES E INGRESOS A CUENTA ([acceso al texto](#))

Se modifica el art. 60 del Reglamento del IRPF, precepto que regula el procedimiento para la práctica de la deducción por maternidad y su pago anticipado y para la aplicación del incremento de dicha deducción, de modo que se adapta a la nueva regulación legal, en la que se ha ampliado el colectivo beneficiario de la misma, desapareciendo la limitación a las cotizaciones devengadas en el período impositivo.

## SENTENCIAS

### LOS SERVICIOS PRESTADOS COMO PERSONAL EVENTUAL NO SE PUEDEN DEVENGAR PARA ACCEDER A PLAZAS DE NATURALEZA LABORAL

STS de 2 de octubre de 2023, recurso 3017/2021 ([acceso al texto](#))

Comentada por Eva Comellas

En este caso, la cuestión de interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia consiste en determinar si el art. 12.4 EBEP, que establece la imposibilidad de valorar los servicios prestados en calidad de personal eventual en los procesos de acceso a la función pública o de promoción interna, es de aplicación también a los procesos selectivos de acceso a plazas de naturaleza laboral y, en caso afirmativo, si ello vulnera la cláusula 4 del Acuerdo Marco de la *Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, UNICE y CEEP sobre trabajo de duración determinada*. En este sentido, se analiza el alcance de la [STS de 21 de enero de 2016 \(recurso núm. 526/2012\)](#), que reconoce el derecho a la no discriminación del personal eventual a efectos de reconocimiento de trienios cuando este ocupa puestos de trabajo comparables a los de la función pública -sentencia dictada en aplicación de la [STJUE de 9 de julio de 2015 \(asunto C-177/14\)](#)-, la cual contrasta con la STS de 22 de octubre de 2014 (recurso núm. 3500/2013), que en un proceso de acceso a la función pública afirma que es improcedente devengar los servicios prestados como personal eventual.

La convocatoria en litigio es de libre acceso a plazas de personal laboral fijo de la Administración General del Estado. El órgano de selección devengó la experiencia profesional de la recurrente en su calidad de personal eventual, tras reconocer que las condiciones y funciones del puesto de trabajo desarrollados como personal eventual -16 años ejerciendo como periodista en la Administración de Justicia de Aragón- eran equiparables a las de un trabajador de carácter indefinido comparable (los cual la Administración no discute). Esta decisión se alinea con la de la STS de 21 de enero de 2016, pero fue anulada posteriormente en sede judicial en resolución de recurso contencioso.

Para resolver la cuestión casacional, el TS se pronuncia en primer lugar sobre si el art. 12.4 EBEP es aplicable a los procesos selectivos para acceder a la condición de personal laboral del arte. 8 EBEP, ya que el literal de ese artículo hace referencia solo a la función pública. Y concluye que sí, que sin excepción y por aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (arts. 23.2 y 103.3 CE, y arts. 55.2 y 61 EBEP), el art. 12.4 EBEP se aplica a procesos de acceso a plazas de personal laboral. Lo contrario sería un fraude de ley, dice el TS, porque se beneficiaría a quienes han desarrollado determinadas funciones de asesoramiento y confianza gracias a un nombramiento totalmente libre que, por tanto, no ha estado al alcance de todos los aspirantes.

En segundo lugar y aplicando la doctrina del TJUE, el TS afirma que actualmente no cabe duda de que el personal eventual debe ser considerado como personal de duración determinada incluido en el ámbito de aplicación de la *Directiva 1999/70/CE*. Por tanto, el debate debe centrarse en si concurren razones objetivas que justifiquen, de acuerdo con el art. 12.4 EBEP, que no se valoren los servicios prestados como personal eventual cuando en cambio sí se valoran los servicios prestados en virtud de una relación laboral fija, razones objetivas que pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas encomendadas y sus características o, eventualmente, en la consecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro.

El TS argumenta que efectivamente existen esas razones y que emanan directamente de los arts. 23.2 y 103.3 de la Constitución (CE). Son el libre nombramiento del personal eventual y, como consecuencia de lo anterior, la limitación de sus funciones.

Por un lado, el nombramiento como personal eventual es libre y directo (art. 13.1 EBEP). Se adquiere sin concurrencia pública, por lo que el motivo que justifica que no se valore como mérito no es la naturaleza temporal de la relación de servicio sino la inexistencia del principio de igualdad en el acceso. En cambio, el personal laboral se selecciona mediante procedimientos públicos, que se rigen en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad (art. 11.3 EBEP). Esta forma de acceso diferente es una razón objetiva que justifica la diferencia de trato.

Por otra parte, dado que el nombramiento de personal eventual no es neutral ni imparcial, no puede afirmarse que sus funciones sean de carácter profesional, sino únicamente de confianza o asesoramiento especial y vinculadas a las responsabilidades de un cargo político. Se trata de tareas de colaboración inmediata con quienes tienen el poder de superior decisión política, en las que predominan las notas de proximidad política y confianza. Este tipo de funciones son precisamente el motivo que justifica su libre nombramiento. El hecho de que le estén vedadas las funciones propias del personal público seleccionado conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, es también razón objetiva que justifica la diferencia de trato.

En conclusión, el TS resuelve que el art. 12.4 EBEP es aplicable a todos los procesos de acceso a la función pública sin excepción, y por tanto también para la adquisición de la condición de personal laboral fijo del art. 8 EBEP. Y que ello no supone una discriminación injustificada para el personal eventual, puesto que este no accede a la condición de empleado público con observancia de los principios de igualdad, mérito y capacidad de los arts. 23.2 y 103.3 CE.

Interesante es también la reflexión que el TS abre en relación con los méritos profesionales por el tiempo trabajado en el mercado laboral privado y como autónomo. Afirma que en ese caso también los principios de igualdad, mérito y capacidad quedarían difuminados, en comparación con los méritos adquiridos por un empleado público fijo. Y apunta que la cuestión quizás podría situarse en la comparación de funciones profesionales, pero no desarrolla el argumento ya que este tema no ha sido objeto de debate en el proceso.