



EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, així com un comentari jurisprudencial d'Eva Comellas, relatiu als serveis prestats com a personal eventual i l'accés a la condició de personal laboral fix.

LEGISLACIÓ

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](#))

A banda de les modificacions sobre les quals us vam informar a l'[Actualització núm. 108](#) del Codi bàsic de legislació, és d'interès l'art. 84, que prorroga la vigència del [Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023](#), així com la DT 9a, que regula les bases mínimes, màximes i topall màxim de cotització dels règims del sistema de la Seguretat Social, l'aplicació del Mecanisme d'Equitat intergeneracional i la determinació de la cotització per la realització de pràctiques formatives o pràctiques acadèmiques externes. Fins que no s'aprovi la LLPGE, per a 2024:

- Les bases mínimes de cotització s'incrementen automàticament en el mateix percentatge del salari mínim interprofessional incrementat en un sisè, el que es tradueix en el seu manteniment respecte a 2023.
- Les bases màximes de cada categoria professional i el topall màxim de les bases de cotització es fixen aplicant el percentatge previst per a la revaloració de pensions (que ha estat del 3,8 %) al que cal sumar aquell establert a la DT 38a LGSS (1,2 % fix). Això ha suposat que el topall màxim de la base de cotització s'incrementi un 5 % i assoleixi els 4.720,50 euros mensuals, des dels 4.495,50 anteriors.
- La cotització del mecanisme d'equitat intergeneracional serà de 0,70 %: 0,58 % a càrrec de l'ocupador i 0,12 % a càrrec del treballador.
- La cotització per la realització de pràctiques formatives o pràctiques acadèmiques externes incloses en programes de formació s'ha d'ajustar, en 2024, a allò que disposa l'apartat 3 d'aquesta 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](#))

A banda de les modificacions sobre les quals us vam informar a l'[Actualització núm. 108](#) del Codi bàsic de legislació, el Llibre II (arts. 105 a 127) regula les mesures legislatives urgents en matèria de funció pública. L'apartat 2 de la DF 7a d'aquest *Real Decreto-ley* disposa que aquest Llibre no té caràcter bàsic, ja que s'aplica exclusivament a l'Administració de l'Estat com a norma de desenvolupament de l'EBEP. Us en destaquem, no obstant, els següents aspectes:

- 1) El Títol I aborda la planificació estratègica dels recursos humans, definida com a fonament d'actuació en matèria de funció

pública mitjançant la qual l'Administració de l'Estat estableix l'escenari plurianual d'ocupació pública, que proporciona coneixement sobre els recursos humans necessaris dintre del marc de les previsions pressupostàries:

- Regula l'oferta pública d'ocupació (OPO) (art. 108): les convocatòries s'han de publicar el mateix any natural de la publicació de l'OPO al BOE. Les places no cobertes a l'execució d'una convocatòria poden convocar-se novament sempre que no hagin transcorregut més de tres anys des de la publicació de l'oferta. Igualment, l'OPO ha d'incloure un percentatge no inferior al 30 % de les places d'accés lliure per promoció interna i s'ha de reservar un percentatge no inferior al 10 % per a la seva cobertura per persones amb discapacitat.
- Es regulen les relacions de llocs de treball (art. 109) i l'estructuració de llocs (art. 110). Per a la creació, modificació i supressió de llocs s'ha d'efectuar una anàlisi sobre el perfil de competències necessari per al seu acompliment, d'acord amb criteris d'objectivitat i interoperabilitat. Els llocs han de restar adscrits a una o diverses àrees, amb caràcter general, i poden estar agrupats en una mateixa àrea funcional, si bé per al personal laboral s'han d'estructurar conforme a la normativa específica.
- La *Secretaría de Estado y Función Pública* convocarà concursos unitaris, de caire obert i permanent (art. 111).

2) El Títol II tracta de l'accés a l'ocupació pública:

- El model de selecció (art. 112, sobre principis rectors) ha de ser adaptable, en funció de les competències, capacitats i coneixements necessaris per a l'accés als diferents cossos, escales, o categories; mixt, basat tant en l'avaluació de coneixements com de competències i habilitats; i social, identificat amb la diversitat social i territorial en l'accés a l'ocupació pública.
- Es determinen els sistemes de selecció i les seves característiques principals (art. 114).
- Poden crear-se òrgans o comitès especialitzats, permanents i renovables per a l'organització dels processos selectius (apartat 4 del art. 115, relatiu als òrgans de selecció).

3) El Títol III té per objecte l'avaluació de l'acompliment i la carrera professional:

- L'avaluació de l'acompliment (art. 116) és el procediment mitjançant el qual anualment es valora la conducta professional i es mesura el rendiment o l'assoliment de resultats de les empleades i empleats públics, amb la finalitat de millorar la productivitat de les diferents unitats i la qualitat dels serveis. Cal que contribueixi a: la consecució d'objectius estratègics de la unitat i la motivació de les persones; el foment del treball en equip i les relacions transversals i interorgàniques; el desenvolupament i promoció professional; la millora de la comunicació i intercanvi d'informació; l'adquisició de noves competències; i la innovació i millora contínua dels procediments.
- La participació en l'avaluació és obligatòria per a tot el personal en servei actiu o en situació assimilada (art. 117).
- Els efectes es produiran sobre la percepció de retribucions complementàries de caràcter variable, la progressió en la carrera professional, la provisió de llocs de treball, la continuïtat en el lloc i la valoració de necessitats formatives.
- Reglamentàriament s'ha d'establir el model general d'avaluació de l'acompliment (art. 118) i cal negociació col·lectiva respecte de les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en aquesta matèria (art. 116.3).
- En relació amb la carrera professional, es reglamenta la carrera horitzontal (art. 122), que consisteix en el reconeixement del desenvolupament professional del personal funcionari de carrera mitjançant la progressió a través de l'ascens en un sistema de trams, definits com a les etapes successives de reconeixement del desenvolupament professional que son resultat d'una avaluació objectiva i reglada, sense necessitat de canviar de lloc de treball. El seu caràcter és voluntari, d'acord amb les regles definides en aquest art. 112.

4) El Títol IV regula el personal directiu professional, establint-hi el concepte (art. 123), la definició de funció directiva pública professional i principis d'actuació (art. 124), el règim jurídic (art. 125), els requisits de designació (art. 126) i el nomenament, durada i cessament (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 ([accés al text](#))

Es comprenen en la categoria de "sistema artificial d'alt risc" (art. 3), aquells esmentats a l'annex II, sempre que la resposta del sistema sigui rellevant respecte de l'acció o decisió a prendre, i pugui, per tant, provocar un risc significatiu per a la salut, els drets de les persones treballadores en l'àmbit laboral o la seguretat o els drets fonamentals.

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 ([accés al text](#))

S'aprova la taxa addicional d'estabilització, amb un total de 794 places per a l'Administració General de l'Estat i 101 places de personal estatutari de l'Estat, totes elles de naturalesa estructural, ocupades temporalment a 30 de desembre de 2021, per personal amb una relació d'aquesta naturalesa anterior a l'1 de gener de 2016, que no ha superat el procés d'estabilització convocat amb un sistema selectiu diferent al previst a la [DA 8a de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre](#).

LLEI 11/2023, DEL 27 DE DESEMBRE, DE FOMENT DE L'ASSOCIACIONISME ([accés al text](#))

La DA 5a, que duu per títol "Reconeixement de la pràctica associativa en l'ocupació pública", disposa que el govern de la Generalitat ha d'avaluar, en el termini d'un any a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el reconeixement com a mèrit de la pràctica associativa en els processos de provisió de llocs de treball i selecció de personal de les administracions públiques.

DECRET 209/2023, DE 28 DE NOVEMBRE, PEL QUAL S'APROVA EL CODI D'ACCESSIBILITAT DE CATALUNYA ([accés al text](#)) ([correcció d'errades](#))

Aquest decret entra en vigor l'1 de març de 2024. Pel que fa a la prestació de serveis per compte d'altri, us en destaquem el següent:

- En relació amb el Capítol 3 (arts. 29 a 86), sobre accessibilitat a l'edificació, s'hi especifica (art. 30) que les prescripcions d'aquest Capítol s'apliquen als edificis i establiments de nova construcció, així com als existents en tres casos. Un d'aquests supòsits és quan els usuaris habituals amb discapacitat o de més de setanta anys sol·licitin l'adequació d'espais i elements existents a les seves necessitats i les actuacions que s'hagin de fer tinguin la consideració d'ajustaments raonables i responguin al principi de proporcionalitat. Tenen consideració d'usuaris habituals, entre d'altres que s'hi indiquen, les persones que ocupen un lloc de treball.
- Els edificis de nova construcció, quan siguin edificis i establiments d'ús públic, han de comptar amb dotacions mínimes pel que fa a serveis higiènics, vestidors i emprovadors (art. 46), específicament ha de ser practicable una de cada deu unitats o fracció de les cambres higièniques i vestidors d'ús privat que siguin d'ús exclusiu per a treballadors.
- En els edificis d'ús privat diferent a l'habitatge, quan els de nova construcció destinats a centres de treball disposin d'aparcament amb una capacitat superior a 25 places, han de disposar de places d'aparcament accessibles en la proporció indicada, amb reserva de places per a treballadors titulars de targeta d'aparcament per a persones amb discapacitat (art. 63).
- Pel que fa a l'adequació dels edificis d'ús privat diferent a habitatge existents (art. 85), quan un treballador ho requereixi per motius de discapacitat, s'han de dur a terme els ajustos raonables necessaris per fer accessibles els espais susceptibles de ser utilitzats per aquest treballador.
- L'art. 123 disposa que les administracions públiques han d'adoptar les mesures corresponents perquè progressivament, d'acord amb els terminis que preveu el seu Pla d'accessibilitat, s'assoleixin el 100 % dels espais de treball amb condicions

adequades per admetre treballadors amb discapacitat en totes les tasques que ho permetin per les seves característiques. Les empreses, institucions o entitats privades que tinguin centres de treball amb 50 treballadors o més han de garantir almenys un 10 % de llocs de treball accessibles en cada centre, d'acord amb els terminis d'implantació indicats. L'apartat 4 defineix quan es considera que un lloc de treball és accessible.

- L'art. 156 regula els ajustaments raonables que escaiguin en els centres docents quan ho sol·licitin alumnes, personal docent o treballadors del centre, amb discapacitat.

[ACORD GOV/248/2023, DE 28 DE NOVEMBRE, PEL QUAL S'APROVA LA NOVA POLÍTICA PATRIMONIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA EN RELACIÓ AMB ELS IMMOBLES D'ÚS ADMINISTRATIU \(accés al text\)](#)

La nova política patrimonial respon, entre d'altres raons i segons s'informa, al fet que el grau d'ocupació dels immobles de la Generalitat s'ha reduït amb la implantació del teletreball i que, en aquest sentit, té un marge important de millora (d'acord amb els estudis d'ocupació realitzats per la Direcció General del Patrimoni).

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

Es responen molt variades qüestions suscidades per l'entrada en vigor l'1 de gener de 2024 de la DA 52a LGSS, sobre inclusió en el sistema de Seguretat Social d'alumnes que realitzin pràctiques formatives o pràctiques acadèmiques externes incloses en programes de formació. Us destaquem algunes de les temàtiques tractades: alumnat que realitza la formació en una administració pública; consideració de cada dia de pràctiques formatives no remunerades com a 1,61 dies cotitzats; inclusió al sistema de Seguretat Social d'estudiants nacionals en pràctiques sense contracte laboral; inclusió d'ensenyaments artístics i esportius; càlcul de la base reguladora de la incapacitat temporal derivada de contingències professionals; compatibilitat amb l'assegurança escolar; pràctiques *on line*; naturalesa de la formació curricular; inclusió o exclusió de les pràctiques extracurriculars.

[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 \(accés al text\)](#)

Es modifica l'art. 60 del Reglament de l'IRPF, precepte que regula el procediment per a la pràctica de la deducció per maternitat i el seu pagament anticipat i per a l'aplicació de l'increment de la dita deducció, de manera que s'adapta a la nova regulació legal, en què s'ha ampliat el col·lectiu que n'és beneficiari, desapareixent la limitació a les cotitzacions meritades en el període impositiu.

[DECRET 219/2023, DE 12 DE DESEMBRE, DEL REGISTRE DE DELEGADES I DELEGATS DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS \(accés al text\)](#)

Transcorreguts més de 12 anys de l'aplicació pràctica de l'últim decret sobre aquesta qüestió (Decret de la Generalitat 171/2010), a partir de l'experiència i la valoració de les unitats administratives encarregades de la gestió dels registres, i d'acord amb l'evolució i les innovacions tecnològiques disponibles, s'ha considerat necessari revisar-ne el contingut i adequar-lo a les necessitats detectades.

ACORD GOV/259/2023, DE 5 DE DESEMBRE, PEL QUAL ES CREA EL PROGRAMA TEMPORAL PER A LA COORDINACIÓ, GESTIÓ I TRAMITACIÓ DELS PROCESSOS SELECTIUS DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA DERIVATS DE L'OFERTA D'Ocupació PÚBLICA PARCIAL PER A L'ESTABILITZACIÓ I LA CONSOLIDACIÓ DE L'Ocupació TEMPORAL DEL PERSONAL ([accés al text](#))

RESOLUCIÓ DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 1 DE JUNIO DE 2023, SOBRE EL REFUERZO DEL DIÁLOGO SOCIAL ([accés al text](#))

RECOMENDACIÓ DEL CONSEJO DE 12 DE JUNIO DE 2023 SOBRE EL REFUERZO DEL DIÁLOGO SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA ([accés al text](#))

SENTÈNCIES

ELS SERVEIS PRESTATS COM A PERSONAL EVENTUAL NO ES PODEN MERITAR PER ACCEDIR A PLACES DE NATURALESA LABORAL

STS de 2 d'octubre de 2023, recurs 3017/2021 ([accés al text](#))

Comentada per Eva Comellas

En aquest cas la qüestió d'interès cassacional objectiu per a la formació de jurisprudència consisteix a determinar si l'art. 12.4 EBEP, que estableix la impossibilitat de valorar els serveis prestats en qualitat de personal eventual en els processos d'accés a la funció pública o de promoció interna, és aplicable també als processos selectius d'accés a places de naturalesa laboral i, en cas afirmatiu, si això vulnera la clàusula 4 de l'Acord Marc de la *Directiva 1999/70/CE del Consell de 28 de juny, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre treball de durada determinada*. En aquest sentit, s'analitza l'abast de la [STS de 21 de gener de 2016 \(recurs núm. 526/2012\)](#), que reconeix el dret a la no-discriminació del personal eventual a efectes de reconeixement de triennis quan aquest ocupa llocs de treball comparables als de la funció pública -sentència dictada en aplicació de la [STJUE de 9 de juliol de 2015 \(assumpte C-177/14\)](#)-, la qual contrasta amb la STS de 22 d'octubre de 2014 (recurs núm. 3500/2013), que en un procés d'accés a la funció pública afirma que és improcedent meritjar els serveis prestats com a personal eventual.

La convocatòria en litigi és d'accés lliure a places de personal laboral fix de l'Administració General de l'Estat. L'òrgan de selecció va meritjar l'experiència professional de la recurrent en la seva qualitat de personal eventual, després de reconèixer que les condicions i funcions del lloc de treball desenvolupats com a personal eventual -16 anys exercint com a periodista a l'Administració de Justícia de l'Aragó- eren equiparables a les d'un treballador de caràcter indefinit comparable (fet que l'Administració no discuteix). Aquesta decisió s'alinea amb la de la STS de 21 de gener de 2016, però va ser anul·lada posteriorment en seu judicial en resolució de recurs contenciós.

Per resoldre la qüestió cassacional, el TS es pronuncia en primer lloc sobre si l'art. 12.4 EBEP és aplicable als processos selectius per accedir a la condició de personal laboral de l'art. 8 EBEP, ja que el literal d'aquell article fa referència només a la funció pública. I conclou que sí, que sense excepció i per aplicació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat (arts. 23.2 i 103.3 CE, i arts. 55.2 i 61 EBEP), l'art. 12.4 EBEP és aplicable als processos d'accés a places de personal laboral. El contrari seria un frau de llei, diu el TS, perquè es beneficiaria als que han desenvolupat determinades funcions d'assessorament i confiança gràcies a un nomenament totalment lliure que, per tant, no ha estat a l'abast de tots els aspirants.

En segon lloc i aplicant la doctrina del TJUE, el TS afirma que actualment no hi ha dubte que el personal eventual ha de ser considerat com a personal de durada determinada inclòs en l'àmbit d'aplicació de la *Directiva 1999/70/CE*. Per tant, el debat s'ha de centrar en si concorren raons objectives que justifiquin, d'acord amb l'art. 12.4 EBEP, que no es valorin els serveis prestats com a personal eventual quan en canvi sí que es valoren els serveis prestats en virtut d'una relació laboral fixa, raons objectives que poden tenir l'origen, en particular, en l'especial naturalesa de les tasques encomanades i les seves característiques o, eventualment, en la consecució d'un objectiu legítim de política social per part d'un Estat membre.

El TS argumenta que efectivament **existeixen aquestes raons** i que emanen directament dels arts. 23.2 i 103.3 de la *Constitución* (CE). Són el lliure nomenament del personal eventual i, com a conseqüència de l'anterior, la limitació de les seves funcions.

D'una banda, el nomenament com a personal eventual és lliure i directe (art. 13.1 EBEP). S'adquireix sense concurrència pública, per això el motiu que justifica que no es valori com a mèrit no és la naturalesa temporal de la relació de servei sinó la inexistència del principi d'igualtat en l'accés. En canvi, el personal laboral se selecciona mitjançant procediments públics, els quals es regeixen en tot cas pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat (art. 11.3 EBEP). Aquesta diferent forma d'accés és una raó objectiva que justifica la diferència de tracte.

D'altra banda, com que el nomenament de personal eventual no és neutral ni imparcial, no es pot afirmar que les seves funcions siguin de caràcter professional, sinó només de confiança o assessorament especial i vinculades a les responsabilitats d'un càrrec polític. Es tracta de tasques de col·laboració immediata amb els que tenen el poder de superior decisió política, en les quals predominen les notes de proximitat política i confiança. Aquest tipus de funcions són precisament el motiu que justifica el seu lliure nomenament. El fet que li estiguin vedades les funcions pròpies del personal públic seleccionat conforme als principis d'igualtat, mèrit i capacitat, és també una raó objectiva que justifica la diferència de tracte.

En conclusió, el TS resol que l'art. 12.4 EBEP és aplicable a tots els processos d'accés a la funció pública sense excepció, i per tant també per a l'adquisició de la condició de personal laboral fix de l'art. 8 EBEP. I que això no suposa una discriminació injustificada per al personal eventual, ja que aquest no accedeix a la condició d'empleat públic amb observança dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat dels arts. 23.2 i 103.3 CE.

També és interessant la reflexió que el TS obre en relació als mèrits professionals pel temps treballat en el mercat laboral privat i com a autònom. Afirmar que en aquest cas també els principis d'igualtat, mèrit i capacitat quedarien difuminats, en comparació amb els mèrits adquirits per un empleat públic fix. I apunta que la qüestió potser es podria situar en la comparació de funcions professionals, però no desenvolupa l'argument ja que aquest tema no ha estat objecte de debat en el procés.