



## EDITORIAL

Este boletín lo dedicamos íntegramente a ofrecerles la habitual reseña legislativa, ya que el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado incorpora numerosas novedades.

## LEGISLACIÓN

PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2017 ([acceso a una selección del proyecto](#))

El pasado 6 de abril se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017. A continuación os destacamos sus aspectos más relevantes:

### Gastos de personal (art. 18):

- Las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1% respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a los efectivos de personal como a la antigüedad de los mismos. La masa salarial del personal laboral podrá incrementarse también en el mismo porcentaje máximo.
- Durante 2017 las entidades del sector público, tal y como se definen en este art. 18, no podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de la modalidad de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. No obstante, siempre que no se produzca incremento de la masa salarial de la administración de referencia, todas estas administraciones, entidades y sociedades podrán realizar contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de contingencias distintas a la de jubilación o aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, siempre que, en estos dos últimos casos, los citados planes o contratos de seguro se hubieran suscrito con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.
- 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 cuantías correspondientes al sueldo y trienios a percibir en las dos pagas extraordinarias. Todas ellas se han incrementado un 1% respecto de las cuantías aprobadas por la LPGE de 2016.
- 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 deberán adecuarse a lo dispuesto en la LPGE, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan.

#### Oferta de empleo público (art. 19):

- Para 2017 podrá incorporarse nuevo personal, de acuerdo con el límite general del 50% de la tasa de reposición de efectivos (apartado uno.3), que no afectará a la ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I, dicho límite general no se aplicará a los sectores y administraciones que se indican en el apartado uno.2, para los cuales la tasa de reposición se fija en el 100%. Entre ellas se incluyen, como en el ejercicio anterior, las plazas de asesoramiento jurídico, gestión de recursos públicos, asistencia directa a usuarios de servicios sociales y gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo. En el proyecto de ley se han añadido las plazas relativas a la seguridad y emergencias, de personal que realiza una prestación directa a los usuarios del servicio de transporte público, y también personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.
- Para la policía local y el personal de los servicios de prevención y extinción de incendios, la tasa de reposición podrá ser del 100%. Respecto de la LPGE anterior, se ha eliminado la referencia a los límites de autorización de operaciones de endeudamiento y al principio de estabilidad, así como al procedimiento establecido al efecto.
- Se conserva la fórmula introducida por la LPGE de 2014 (y mantenida en las leyes de presupuestos de 2015 y 2016) relativa al método de cálculo para determinar la tasa de reposición de efectivos, conforme a los límites fijados. 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. Se mantienen fuera de la tasa de reposición las plazas convocadas por promoción interna.

Conviene destacar, sin embargo, algunas novedades para calcular la tasa de reposición de efectivos: deben tenerse en cuenta las altas y las bajas producidas por concursos de traslado a otras administraciones públicas; no se computa dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, las correspondientes a personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial; y 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 correspondientes ofertas de empleo público antes de finalizar cada año, encontrándose igualmente supeditada a que las convocatorias se efectúen en el improrrogable plazo de 3 años.

- 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 que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.
- Las administraciones y sectores siguientes podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal, que incluirá hasta el 90% de plazas que se encuentren dotadas presupuestariamente y que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los 3 años anteriores a 31 de diciembre de 2016:
  - Administraciones públicas con competencias educativas para el desarrollo de la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.
  - Administraciones públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.
  - Plazas de los cuerpos de letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.
  - Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.
  - Policía local.

- Personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación y de inspección y sanción de servicios y actividades.

Las ofertas públicas derivadas de estos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los diarios oficiales en los ejercicios 2017 a 2019. La tasa de temporalidad en cada uno de dichos ámbitos deberá situarse por debajo del 8% al finalizar los procesos, los cuales deben garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad y pueden ser objeto de negociación en los distintos ámbitos territoriales. Deberán incluirse necesariamente en las ofertas públicas, mediante este sistema, plazas de naturaleza estructural que estén ocupadas por personal con vinculación temporal, en relación con los sectores y administraciones citados. No podrán incrementarse ni el gasto público ni el número de efectivos como consecuencia de estos procesos selectivos. Las comunidades autónomas deberán certificar al Ministerio de Hacienda el número de plazas desempeñadas temporalmente existentes en cada uno de los ámbitos afectados.

- Como tasa de reposición diferente de la tratada en el apartado precedente, podrá disponerse de una tasa adicional para la estabilización de personal de aquellas plazas que hayan venido estando ocupadas temporalmente sin interrupción con anterioridad al 1 de enero de 2005, en los términos de la DT 4ª EBEP.
- No se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. Como novedad respecto de la LPGE anterior, se prevé que la duración del contrato o nombramiento no podrá ser superior a 3 años, sin que puedan encadenarse contratos o nombramientos con la misma persona, lo que deberá reflejarse en el contrato o nombramiento. No obstante, dicha previsión no se aplicará a las modalidades contractuales contempladas en la *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, en la *Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación* o en cualesquiera otras normas con rango de Ley, cuando se encuentren vinculadas a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a 3 años, circunstancia que deberá quedar debidamente reflejada en el contrato.

Las actuaciones irregulares en esta materia por parte de los órganos de personal competentes de cada una de las administraciones públicas y de las entidades que conformen su sector público institucional, darán lugar a la exigencia de responsabilidades de acuerdo con la normativa vigente en cada una de las administraciones públicas (lo que se reitera en la DA 35ª).

#### Bases y tipos de cotización (art. 106):

- El tope máximo de la base de cotización queda fijado en 3.751,20 € mensuales o 125,04 € diarios, lo que supone un incremento de 109,20 euros mensuales respecto del tope máximo vigente durante 2016. 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 prevista en la DA 4ª de la LPGE 2007 e irán a cargo exclusivo de la empresa.
- 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 a tiempo 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).

De hecho, estas cuantías están vigentes desde 1 de enero de 2017 en virtud del [Real Decreto-ley 3/2016, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social](#) y la [Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017](#), normativa que no se deroga expresamente.

#### Otras disposiciones:

- El apartado 1 de la DA 15ª (de carácter básico) establece que las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales podrán contratar nuevo personal, pero con unos límites definidos. Cuando estas entidades gestionen servicios públicos esenciales o realicen actividades de las especificadas en el art. 19.uno.2 tendrán, como máximo, la tasa de reposición especificada para cada sector en ese precepto, siempre que se justifique para la adecuada prestación del servicio o realización de la actividad. En el resto de casos, la tasa de reposición será del 100% cuando se hayan tenido beneficios en 2 de los 3 últimos ejercicios; mientras que será del 60% cuando no se cumpla esta condición, al que podrá añadirse un 15% por consolidación, de acuerdo con las reglas del art. 20.uno.4. Únicamente podrán contratar personal temporal para casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. También se aplica, en los mismos términos y con las mismas excepciones que en el art. 19 ya comentado, la limitación de la duración máxima de 3 años de estos contratos.
  - Las DA 16ª y 17ª disponen (asimismo con carácter básico) el mismo régimen de contratación y limitaciones que el de las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, para las fundaciones y consorcios públicos (en lo que atañe a la tasa de reposición y a la contratación o nombramiento de personal temporal). No obstante, en caso de tratarse de fundaciones o consorcios que no gestionen servicios públicos esenciales ni realicen las actividades especificadas en el art. 19.uno.2, la tasa de reposición será del 50%.
  - El apartado 1º de la DA 18ª establece que las administraciones y resto de entidades del sector público que no hubieran procedido a abonar la totalidad de la paga extraordinaria dejada de percibir por los empleados públicos en diciembre de 2012, en su ámbito, podrán aprobar dentro del ejercicio 2017 su devolución, teniendo en cuenta su situación económico-financiera.
  - Se introducen límites (DA 27ª, con carácter básico) a la incorporación de personal laboral en el sector público. Con vigencia indefinida y desde que entre en vigor la LPGE de 2017, las administraciones a que se refiere el [art. 2 EBEP](#) no podrán considerar como empleados públicos del [art. 8 de la misma norma](#), ni podrán incorporar con esta condición en una administración pública o en una entidad de derecho público, al siguiente personal:
    - Trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las administraciones públicas previstas en el [art. 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público](#), cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate, o si se adopta el secuestro o intervención del servicio conforme a la legislación de contratos del sector público que resulte aplicable a los mismos.

Cuando excepcionalmente, en cumplimiento de una sentencia judicial o previa tramitación de un procedimiento que garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad, este personal se incorpore a sociedades mercantiles públicas, las incorporaciones se contabilizarán como personal de nuevo ingreso del cómputo de la tasa de reposición.
    - Personal laboral que preste servicios en sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público, consorcios, en personas jurídicas societarias o fundacionales que vayan a integrarse en una administración pública.
- A todo este personal a que se refiere la DA 27ª se le aplicarán las previsiones sobre sucesión de empresas contenidas en la normativa laboral.
- La DA 30ª 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 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 33ª establece para 2017 el límite máximo total de las retribuciones a percibir por parte de los miembros de las corporaciones locales, por todos los conceptos retributivos y asistencias, excluidos los trienios. Se hace uso, por consiguiente, de la habilitación contenida en el [art. 75.bis.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local](#).
- La DA 35ª regula el régimen de responsabilidades, con vigencia indefinida, por irregularidades en la contratación laboral de las administraciones y todo el sector público.
- La DA 103ª 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 también cuando el cambio de puesto de trabajo sea consecuencia de una enfermedad profesional.
- La DT 2a prevé que los complementos personales y transitorios se regirán por su normativa específica y por la LPGE.

Finalmente, remarcar que, a diferencia de la regulación para los miembros de las corporaciones locales de la DA 33ª, continúa sin activarse la posibilidad de establecer, por vía de la Ley de presupuestos, límites máximos y mínimos totales que por todos los conceptos retributivos pueda percibir el personal al servicio de la Administración local, prevista en el [apartado 4 del art. 75.bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local](#), introducido por la *Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local*.

**REAL DECRETO-LEY 6/2017, DE 31 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EN LOS ÁMBITOS DE PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSITARIO Y UNIVERSITARIO, FUERZAS ARMADAS, FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO Y CUERPOS DE POLICÍA DEPENDIENTES DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS PARA 2017** ([acceso al texto](#) y a [la corrección de errores](#))

Se aprobó y ya se encuentra en vigor una oferta pública de empleo que, entre otros aspectos, fija una tasa de reposición del 100% para las administraciones públicas con competencias educativas en relación con la determinación del número de plazas de los cuerpos de funcionarios docentes no universitarios, de acuerdo con una regulación detallada muy similar a la del proyecto de LPGE para 2017.

**REAL DECRETO 424/2017, DE 28 DE ABRIL, POR EL QUE SE REGULA EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTROL INTERNO EN LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO LOCAL** ([acceso al texto](#))

Regula exhaustivamente en sus 40 artículos el control interno en las entidades del sector público local, del que podemos destacar los derechos y deberes del personal que ejerce funciones interventoras y de control (Capítulo II del Título I), el contenido de la función interventora (Título II) y el contenido de la función de control financiero (Título III).