



EDITORIAL

Dedicamos este boletín a ofrecer la habitual reseña legislativa, en que destacan las novedades que respecto del Proyecto se han producido en la definitiva Ley de Presupuestos Generales del Estado. También incluimos un comentario jurisprudencial a cargo de Jorge Pérez, sobre aplicación de la normativa laboral a personal funcionario.

LEGISLACIÓN

LEY 3/2017, DE 27 DE JUNIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2017 ([acceso al texto](#))

Nos remitimos a lo ya comentado en el [Boletín núm. 85](#) de mayo de 2017, puesto que el texto aprobado coincide, casi en su integridad, con el del Proyecto de ley. Se han producido sin embargo durante el trámite parlamentario algunas novedades, entre las que os destacamos las siguientes:

- Se han ampliado (art. 19.uno.6) los sectores, administraciones y plazas que pueden utilizar la tasa adicional para estabilización de empleo temporal: se han añadido las plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo, el personal del Servicio Público de Empleo Estatal y entidades autonómicas equivalentes que presten servicios en materia de gestión y control de prestaciones de desempleo y actividades dirigidas a la formación para el empleo, y el personal de la escala de médicos-inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social del INSS.
- Se han eliminado en todo el texto de la ley las referencias a la necesidad de que los nombramientos y contrataciones de personal temporal se restrinjan a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, aunque se mantiene que únicamente puede acudirse a ellos para casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables (art. 19.dos). Por tanto, debe tenerse en cuenta respecto del personal comprendido en el art. 18, sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales (DA 15ª), fundaciones del sector público (DA 16ª) y consorcios del sector público (DA17ª).
- Igualmente se ha eliminado en todo el texto, respecto del Proyecto, que la duración máxima de los nombramientos y contrataciones de tipo temporal sea de tres años, así como la parte de responsabilidad asociada a los órganos competentes que no cumplieran con esta previsión (art. 19.dos). Como en el caso descrito en el punto anterior, se aplica al personal comprendido en el art. 18, sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público. Sí que se mantiene en cambio el régimen de responsabilidades, con vigencia indefinida, por irregularidades en la contratación laboral de las administraciones y de todo el sector público (DA 34ª).
- La DA 26ª establece que las administraciones a que se refiere el art. 2 EBEP no podrán considerar como empleados públicos de su artículo 8, ni podrán incorporar en dicha condición en una administración pública o en una entidad de derecho público, al personal que se encuentre en cualquiera de los dos casos que se describen en la propia DA 26ª. Se ha

producido aquí un cambio significativo respecto del Proyecto, en cuanto a los 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*, en los términos especificados (que no han variado respecto del Proyecto), cuando excepcionalmente, en cumplimiento de una sentencia judicial, o previa tramitación de un procedimiento que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, se incorporen a sociedades mercantiles públicas. Se dispone que tales incorporaciones no se contabilizarán como personal de nuevo ingreso del cómputo de la tasa de reposición de efectivos (en la redacción del Proyecto sí se contabilizaban).

[REAL DECRETO-LEY 13/2017, DE 7 DE JULIO, POR EL QUE SE APRUEBA UNA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXTRAORDINARIA Y ADICIONAL PARA EL REFUERZO DE LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE FISCAL, EN LA SEGURIDAD SOCIAL, EN EL ÁMBITO LABORAL Y DEL CONTROL DEL GASTO, PARA LA MEJORA EN LA PRESTACIÓN DE DETERMINADOS SERVICIOS A LOS CIUDADANOS, Y POR EL QUE SE CREAN ESPECIALIDADES EN CUERPOS Y ESCALAS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS](#) ([acceso al texto](#))

Se convocan 4.282 plazas por esta vía, para los ejercicios 2017 y 2018, adicionales a las previstas en el art. 19.uno.2, letras E), P) y S), de la [Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017](#).

[REAL DECRETO 702/2017, DE 7 DE JULIO, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2017](#) ([acceso al texto](#))

En esta oferta pública se incluyen las plazas de las Escalas de Funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter nacional (arts. 1.3 y 2.2, en relación con el anexo IV), competencia del Estado según el apartado 5 del [art. 92.bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local](#). Se mantiene como obligatorio que aquellas corporaciones locales que aprueben la correspondiente oferta de empleo público remitan los acuerdos aprobatorios a la Administración General del Estado (DA 1ª), igual que se dispuso para 2016 ([Boletín núm. 79](#)), 2015 ([Boletín núm. 73](#)) y 2014 ([Boletín núm. 67](#)).

La regulación de la oferta de empleo público es sustancialmente idéntica a la del ejercicio anterior, pero es preciso destacar que se refuerza el principio de transparencia de los procesos de selección de la AGE. Se obliga a que en las actas de las reuniones y de los ejercicios celebrados, los órganos calificadoros dejen constancia de todos los acuerdos que afecten a la determinación de las calificaciones otorgadas en cada ejercicio. Asimismo, deberán difundirse, con anterioridad a la realización de cada prueba, los criterios generales y aspectos a considerar en la valoración que no se hayan establecido expresamente en las bases de las convocatorias, y en el caso de los ejercicios con respuestas alternativas, la penalización que suponga cada respuesta errónea. Como en la oferta de 2016, deben hacerse públicas las plantillas correctoras de las pruebas con respuestas alternativas, pero ahora en un plazo de 3 días en lugar de 48 horas.

En la oferta de empleo público de 2016 se recomendaba la inclusión de temas relativos a la transparencia y al buen gobierno, mientras que este Real Decreto dispone que “con carácter general, se incluirán temas referentes al gobierno abierto, con especial referencia a la transparencia y el acceso a la información pública, a la participación, a la rendición de cuentas y al buen gobierno”.

[RESOLUCIÓN DE 12 DE JUNIO DE 2017, DE LA SECRETARIA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE MODIFICA LA DE 28 DE DICIEMBRE DE 2012, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES SOBRE JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS](#) ([acceso al texto](#))

La jornada de verano a que se refiere el art. 7 se amplía a los casos, sin límite de edad, de descendientes o personas bajo tutela o acogimiento en el supuesto de discapacidad superior o igual al 33%, siempre que convivan con el solicitante y dependan de él. En su momento ya recogimos esta modificación en la [Actualización núm. 47](#) del Código básico.

COMUNICACIÓN INTERPRETATIVA SOBRE LA DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, RELATIVA A DETERMINADOS ASPECTOS DE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO ([acceso al texto](#))

La Comisión Europea ha publicado estos criterios, muy exhaustivos y que comprenden todos los aspectos de la Directiva (58 páginas), a raíz, entre otros factores, de que el TJUE ha dictado más de 50 sentencias e interlocutorias sobre esta Directiva. La Comisión considera que una jurisprudencia de estas dimensiones dificulta a los Estados miembros, a los empleados y empleadores, a otras partes interesadas como lo son los interlocutores sociales o a las inspecciones de trabajo y a los ciudadanos interesados, entender el contenido y el alcance exactos de las disposiciones de la Directiva.

Por tanto, con dicha comunicación se pretende contribuir a la aplicación, implementación y ejecución efectivas del actual Derecho de la Unión Europea y ayudar a los Estados miembros y a la ciudadanía a garantizar que este se aplica de manera eficaz.

SENTENCIAS

APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL AL PERSONAL FUNCIONARIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

STJUE de 9 de marzo de 2017, asunto C-406/15 ([acceso al texto](#))

Comentada per Jorge Pérez

Como es bien sabido, la normativa española de empleo público presenta un modelo dual, en el que coexisten dos tipos de empleados públicos: el personal funcionario, ya sea de carrera o interino, y el personal laboral. Además, el art. 8 EBEP hace referencia al denominado personal eventual, que es aquel que solo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial.

Pues bien, la existencia de estos dos grandes colectivos de empleados públicos, funcionarios y laborales, supone también la presencia de dos grandes bloques normativos a la hora de determinar el régimen jurídico de cada uno de ellos. Por una parte, el personal funcionario está regulado por normas propias del Derecho Administrativo, y tiene una relación de servicio con la Administración pública para la que presta servicios basada en el nombramiento y en el sometimiento a la normativa específica de función pública, cuya finalidad es, en términos constitucionales, la satisfacción de los intereses generales. Por el contrario, el personal laboral de las administraciones públicas, afectado también por estas vinculaciones constitucionales, tiene con aquéllas una relación contractual propia del Derecho del Trabajo y, a tenor de lo dispuesto en el art. 7 EBEP se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de ese Estatuto que así lo dispongan. Por tanto, podríamos concluir que existen dos ámbitos normativos diferenciados que regulan, de manera diferente y autónoma cada uno de ellos, las relaciones de trabajo del personal laboral y del personal funcionario al servicio de las distintas administraciones públicas.

Así las cosas, en esta sentencia el TJUE se plantea un peculiar caso que afecta a esa consideración dual de la normativa aplicable a cada uno de estos dos colectivos. Se trata de una empleada del Estado búlgaro que prestaba servicios en una agencia pública como funcionaria, resultando afectada por la pérdida de empleo ya que en el año 2015 se redujo la plantilla de dicha agencia, pasando de 105 a 65 puestos. Un elemento destacado del asunto sobre el que trata la sentencia mencionada es que la funcionaria era una persona con discapacidad, y que el Código del Trabajo búlgaro establece, en su art. 333.1.3, que para la extinción del contrato de trabajo de una persona con discapacidad se precisa, con carácter previo y vinculante, autorización de la Inspección de Trabajo estatal.

La administración pública búlgara procedió a la amortización del puesto de trabajo de esta funcionaria con discapacidad amparándose en lo dispuesto en la normativa de función pública de aquel país, en la que no se contiene requisito previo y vinculante alguno. Entiende dicha administración que lo previsto en el Código del Trabajo no es aplicable en este caso, ya que la relación de la empleada pública afectada es funcional y no laboral y, consecuentemente, no está sometida su extinción al requisito de autorización de la Inspección de Trabajo, porque en el ámbito estricto de la función pública no es aplicable el Derecho del Trabajo.

Sin embargo, entiende el TJUE que, a la vista de lo dispuesto en el [art. 7, apartado 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación](#), a la luz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, y atendiendo al principio general de igualdad de trato, consagrado en los arts. 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que se permite una normativa de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, que confiere a los trabajadores por cuenta ajena con determinados tipos de discapacidad una protección especial *ex ante* frente al despido, sin otorgar tal protección a los funcionarios con discapacidades del mismo tipo, a menos que se compruebe una vulneración del principio de igualdad de trato, lo cual ha de ser verificado por el órgano jurisdiccional remitente. A efectos de dicha verificación, la comparación de las situaciones debe basarse en un análisis centrado en el conjunto de las normas de Derecho nacional pertinentes que regulan la posición de los trabajadores por cuenta ajena con una determinada discapacidad, por un lado, y de los funcionarios con la misma discapacidad, por otro, teniendo particularmente en cuenta el objetivo de la protección frente al despido controvertida en el litigio principal.

Por tanto, en el supuesto de que el art. 7, apartado 2, de la Directiva 2000/78, a la luz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad y atendiendo al principio general de igualdad de trato, se oponga a una normativa de un Estado miembro como la controvertida en el litigio principal, la obligación de respetar el Derecho de la Unión exigirá extender el ámbito de aplicación de las normas nacionales que protegen a los trabajadores por cuenta ajena con un determinado tipo de discapacidad, con el fin de que dichas normas de protección cubran igualmente a los funcionarios con una discapacidad del mismo tipo. Se trata, en definitiva, de un reconocimiento expreso de la posibilidad de que, ante una desigualdad de trato, constatada por un juez nacional, se pueda extender una previsión de la normativa laboral al ámbito de la función pública, aun cuando se mantenga el modelo dual de empleo público y la consiguiente diferenciación entre los ámbitos normativos reguladores del personal funcionario y del personal laboral.