



EDITORIAL

Dediquem aquest butlletí a oferir-vos l'habitual ressenya legislativa, en què destaquen les novetats que respecte del Projecte s'han produït en la definitiva Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. També hi trobareu un comentari jurisprudencial a càrrec de Jorge Pérez, sobre aplicació de la normativa laboral a personal funcionari.

LEGISLACIÓ

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

Ens remetem a tot allò que vam comentar en el [Butlletí núm. 136](#) de maig de 2017, atès que el text aprovat coincideix, gairebé en la seva integritat, amb el del Projecte de Llei. S'han produït però durant el seu tràmit parlamentari algunes novetats, d'entre les quals us destaquem les següents:

- S'han ampliat (art. 19.u.6) els sectors, administracions i places que poden fer ús de la taxa addicional per estabilització d'ocupació temporal: s'han afegit les places de personal que realitza la gestió de prestacions i polítiques actives en matèria d'ocupació, el personal del *Servicio Público de Empleo Estatal* i entitats autonòmiques equivalents que prestin serveis en matèria de gestió i control de prestacions d'atur i activitats adreçades a la formació per a l'ocupació, i el personal de l'escala de metges-inspectors del Cos d'Inspecció Sanitària de l'Administració de la Seguretat Social de l'INSS.
- S'han eliminat en tot el text de la Llei les referències a la necessitat que els nomenaments i contractacions de personal temporal es restringeixen als sectors, funcions i categories professionals que es considerin prioritaris o que afectin el funcionament dels serveis públics essencials, malgrat es manté que només s'hi pot acudir en casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables (art. 19.dos). Per tant, s'han de tenir en compte respecte del personal comprès en l'art. 18, societats mercantils públiques i entitats públiques empresarials (DA 15a), fundacions del sector públic (DA 16a) i consorcis del sector públic (DA17a).
- Igualment s'ha eliminat en tot el text, respecte del Projecte, que la durada màxima dels nomenaments i contractacions de caire temporal sigui de tres anys, així com la part de responsabilitat associada als òrgans competents que no complissin amb aquesta previsió (art. 19.dos). Com en el cas descrit en el punt anterior, s'aplica al personal comprès a l'art. 18, societats mercantils públiques i entitats públiques empresarials, fundacions del sector públic i consorcis del sector públic. Tanmateix, sí que es manté el règim de responsabilitats, amb vigència indefinida, per irregularitats en la contractació laboral de les administracions i de tot el sector públic (DA 34a).
- La Da 26a estableix que les administracions a què es refereix l'art. 2 EBEP no podran considerar com a empleats públics de l'art. 8 de la mateixa norma, ni podran incorporar amb aquesta condició en una administració pública o en una entitat de dret públic, el personal que es trobi en qualsevol dels dos casos que es descriuen a la pròpia DA 26a. S'ha produït aquí, però, un canvi significatiu respecte del Projecte, quant als treballadors dels contractistes de concessions d'obres o de serveis públics o de qualsevol altre contracte adjudicat per les administracions públiques previstes a l'art. 2.3 de la Ley

40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en els termes que s'hi especifiquen (que no han variat respecte del Projecte), quan excepcionalment, en compliment d'una sentència judicial o prèvia tramitació d'un procediment que garanteixi els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, s'incorporin a societats mercantils públiques. Es disposa que aquestes incorporacions no es comptabilitzaran com a personal de nou ingrés del còmput de la taxa de reposició (en la redacció del Projecte sí que s'hi comptabilitzaven).

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 ([accés al text](#))

Es convoquen 4.282 places per aquesta via, per als exercicis 2017 i 2018, addicionals a les previstes a l'art. 19.u.2, lletres E), P) i 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 ([accés al text](#))

A aquesta oferta pública s'inclouen les places de les Escales de Funcionaris d'Administració Local amb Habilitació de caràcter nacional (arts. 1.3 i 2.2, en relació amb l'annex IV), competència de l'Estat segons l'apartat 5 de l'[art. 92.bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local](#). Es manté com a obligatori que aquelles incorporacions locals que aprovin la corresponent oferta pública d'ocupació remetin els acords aprovatoris a l'Administració General de l'Estat (DA 1a), igual que es va disposar per a 2016 ([Butlletí núm. 130](#)), 2015 ([Butlletí núm. 124](#)) i 2014 ([Butlletí núm. 118](#)).

La regulació de l'oferta és substancialment idèntica a la de l'exercici anterior, però cal remarcar que es reforça el principi de transparència dels processos de selecció de l'AGE. S'obliga a que en les actes de les reunions i dels exercicis celebrats, els òrgans qualificadors deixin constància de tots els acords que afectin la determinació de les qualificacions atorgades a cada exercici. Així mateix, s'hauran de difondre, amb anterioritat a la realització de cada prova, els criteris generals i aspectes a considerar en la valoració que no s'hagin establert expressament a les bases de les convocatòries, i en el cas dels exercicis amb respostes alternatives, la penalització que suposi cada resposta errònia. Com en l'oferta de 2016, s'han de fer públiques les plantilles correctores de les proves amb respostes alternatives, però ara en un termini de 3 dies en lloc de 48 hores.

L'any 2016 es recomanava la inclusió de temes relatius a la transparència i al bon govern, mentre que ara aquest Reial Decret disposa que "amb caràcter general, s'han d'incloure temes referents al govern obert, amb especial referència a la transparència i l'accés a la informació pública, a la participació, a la rendició de comptes i al bon govern".

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 ([accés al text](#))

En els seus 40 articles regula exhaustivament el control intern a les entitats del sector públic local, del que podem destacar els drets i deures del personal que exerceix funcions interventores i de control (Capítol II del Títol I), el contingut de la funció interventora (Títol II) i el contingut de la funció de control financer (Títol III).

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 ([accés al text](#))

La jornada d'estiu referida a l'art. 7 s'amplia al personal que tingui descendents o persones sota tutela o acolliment en el supòsit de discapacitat superior o igual al 33%, sempre que convisquin amb el sol·licitant i en depenguin, sense límit d'edat. En el seu moment vam recollir aquesta modificació a l'[Actualització núm. 67](#) del Codi bàsic.

[ORDRE TSF/101/2017, DE 25 DE MAIG, PER LA QUAL S'ESTABLEIX EL CALENDARI OFICIAL DE FESTES LABORALS PER A L'ANY 2018 \(accés al text\)](#)

Per a l'any 2018, a Catalunya s'estableixen 13 festes laborals. Es fixaran també, mitjançant una Ordre, dues festes locals, retribuïdes i no recuperables, a proposta dels ajuntaments.

[ORDRE GAH/124/2017, DE 14 DE JUNY, DE MODIFICACIÓ DE L'ANNEX DEL DECRET 161/2002, D'11 DE JUNY, SOBRE L'ACREDITACIÓ DEL CONEIXEMENT DEL CATALÀ I L'ARANÈS EN ELS PROCESSOS DE SELECCIÓ DE PERSONAL I DE PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES DE CATALUNYA \(accés al text\)](#)

S'elimina del Decret la menció a que a l'escala bàsica del cos de mossos d'esquadra es requereixi estar en possessió del nivell intermedi de català (certificat B), atès que a causa de la seva reclassificació professional en el subgrup C1, efectuada per la Llei 5/2017, es considera que s'ha d'aplicar la regla general per al personal d'aquest subgrup, que preveu l'exigència de coneixements de nivell de suficiència de català (certificat C1). En el seu moment ja vam recollir aquesta modificació a l'[Actualització núm. 67](#) del Codi bàsic.

[COMUNICACIÓ INTERPRETATIVA SOBRE LA DIRECTIVA 2003/88/CE DEL PARLAMENT EUROPEU I DEL CONSELL, RELATIVA A DETERMINATS ASPECTES DE L'ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL \(accés al text\)](#)

La Comissió Europea ha publicat aquests criteris, força exhaustius i que comprenen tots els aspectes de la Directiva (58 pàgines), arran, entre d'altres coses del fet que el TJUE ha dictat més de 50 sentències i interlocutòries sobre aquesta Directiva. La Comissió considera que una jurisprudència d'aquesta dimensió dificulta als Estats membres, als empleats i als ocupadors, a d'altres parts interessades com ho són els interlocutors socials o a les inspeccions de treball i als ciutadans interessats, entendre el contingut i l'abast exactes de les disposicions de la Directiva.

Per tant, amb aquesta comunicació es pretén contribuir a l'aplicació, implementació i execució efectives de l'actual Dret de la Unió Europea i ajudar els Estats membres i la ciutadania a garantir que aquest s'aplica de manera eficaç.

SENTÈNCIES

[APLICACIÓ DE LA NORMATIVA LABORAL AL PERSONAL FUNCIONARI DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES](#)

STJUE de 9 de març de 2017, assumpte C-406/15 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

És ben sabut que la normativa espanyola d'ocupació pública presenta un model dual, en què coexisteixen dos tipus d'empleats públics: el personal funcionari, de carrera o interí, i el personal laboral. A més, l'art. 8 EBEP fa referència a l'anomenat personal eventual, que es aquell que únicament realitza funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial.

Així doncs, l'existència d'aquests dos grans col·lectius d'empleats públics, funcionaris i laborals, suposa també la presència de dos grans blocs normatius en el moment de determinar el règim jurídic de cadascun d'ells. D'una banda, el personal funcionari es regula per normes pròpies del Dret Administratiu, i té una relació de serveis amb l'Administració pública per a la que presta serveis basada en el nomenament i en el sotmetiment a la normativa específica de funció pública, la finalitat de la qual és, en termes constitucionals, la satisfacció dels interessos generals. Per contra, el personal laboral de les administracions públiques, afectat també per aquestes vinculacions constitucionals, té amb aquelles una relació contractual pròpia del Dret del Treball i, segons allò que disposa l'art. 7 EBEP es regeix, a més de per la legislació laboral i per la resta de normes convencionalment aplicables, pels preceptes de l'EBEP que així ho disposin. Per tant, podríem concloure que hi ha dos àmbits normatius diferenciats que regulen, de manera diferent i autònoma cadascun d'ells, les relacions de treball del personal laboral i del personal funcionari al servei de les diferents administracions públiques.

D'acord amb això, en aquesta sentència el TJUE es planteja un peculiar cas que afecta la consideració dual de la normativa aplicable a cadascun d'aquests dos col·lectius. Es tracta d'una empleada de l'Estat búlgar que prestava serveis en una agència pública com a funcionària, la qual va perdre la seva ocupació perquè l'any 2015 es va reduir la plantilla de l'esmentada agència, que va passar de 105 a 65 efectius. Un element a destacar és que la funcionària era una persona amb discapacitat, i que el Codi del Treball búlgar estableix, en el seu art. 333.1.3, que per procedir a l'extinció del contracte de treball d'una persona amb discapacitat cal, amb caràcter previ i vinculant, autorització de la Inspecció de Treball estatal.

L'administració pública búlgara va procedir a l'amortització del lloc de treball de la funcionària amb discapacitat emparant-se en allò que disposa la normativa de funció pública d'aquell país, que no preveu cap requisit previ i vinculant. Entén l'administració que el que preveu el Codi del Treball no és aplicable en aquest cas, ja que la relació de l'empleada pública afectada és funcional i no laboral i, en conseqüència, l'extinció no està sotmesa al requisit d'autorització de la Inspecció de Treball, atès que a l'àmbit estricte de la funció pública no és aplicable el Dret del Treball.

No obstant, entén el TJUE que, a la vista de [l'art. 7, apartat 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació](#), a la llum de la Convenció de les Nacions Unides sobre els drets de les persones amb discapacitat, aprovada en nom de la Comunitat Europea mitjançant la Decisió 2010/48/CE del Consell, de 26 de novembre de 2009, i atenent al principi general d'igualtat de tracte dels arts. 20 i 21 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, s'ha d'interpretar en el sentit que es permet una normativa d'un Estat membre, com la controvertida en el litigi principal, que confereix als treballadors per compte aliè amb determinats tipus de discapacitat una protecció especial *ex ante* davant un acomiadament, sense atorgar aquesta protecció als funcionaris amb discapacitats del mateix tipus, a menys que es comprovi una vulneració del principi d'igualtat de tracte, circumstància que s'ha de verificar per part de l'òrgan jurisdiccional remitent. A efectes d'aquesta verificació, la comparació de les situacions s'ha de basar en una anàlisi centrada en el conjunt de les normes de Dret nacional pertinents que regulen la posició dels treballadors per compte aliè amb una determinada discapacitat, d'una banda, i dels funcionaris amb la mateixa discapacitat, de l'altra, tenint particularment en compte l'objectiu de la protecció davant l'acomiadament controvertida en el litigi principal.

Per tant, en el supòsit que l'art. 7, apartat 2, de la Directiva 2000/78, a la llum de la Convenció de les Nacions Unides sobre els drets de les persones amb discapacitat i atenent al principi general d'igualtat de tracte, s'oposi a una normativa d'un Estat membre com la controvertida en el litigi principal, l'obligació de respectar el Dret de la Unió exigeix estendre l'àmbit d'aplicació de les normes nacionals que protegeixin els treballadors per compte aliè amb un determinat tipus de discapacitat, amb la finalitat que les dites normes de protecció emparin igualment els funcionaris amb una discapacitat del mateix tipus. Es tracta, en definitiva, d'un reconeixement exprés de la possibilitat que, enfront una desigualtat de tracte, constatada per un jutge nacional, es pugui estendre una previsió de la normativa laboral a l'àmbit de la funció pública, fins i tot quan es mantingui el model dual d'ocupació pública i la consegüent diferenciació entre els àmbits normatius reguladors del personal funcionari i del laboral.