

-Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales (DOUE L 113, 29-4-17)

Entre otras consideraciones, esta Recomendación parte de los siguientes presupuestos: Por una parte, el Parlamento Europeo hizo un llamamiento en favor de un pilar europeo de derechos sociales sólido a fin de reforzar los derechos sociales, ejercer un efecto positivo en la vida de las personas a corto y medio plazo y apoyar la construcción europea en el siglo XXI, propuesta a partir de la cual los dirigentes de 27 Estados miembros y del Consejo Europeo, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea se comprometieron en el Programa de Roma a trabajar en pro de una Europa social. Este compromiso se basa en los principios del crecimiento sostenible y la promoción del progreso económico y social, así como la cohesión y la convergencia, a la vez que se preserva la integridad del mercado interior.

El objetivo del pilar europeo de derechos sociales es servir de guía para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes para responder a los desafíos actuales y futuros con el fin de satisfacer las necesidades esenciales de la población, así como garantizar una mejor regulación y aplicación de los derechos sociales (Considerando 12). Este pilar europeo de derechos sociales expresa los principios y derechos esenciales para el buen y justo funcionamiento de los mercados laborales y de los sistemas de bienestar de la Europa del siglo XXI; reafirma algunos de los derechos del acervo de la Unión y añade nuevos principios que abordan los desafíos derivados de los cambios económicos, tecnológicos y sociales (Considerando 14).

En la Recomendación se establece que el pilar europeo de derechos sociales no debe impedir que los Estados miembros o sus interlocutores sociales establezcan normas sociales más ambiciosas, ni, en particular, ninguna de las disposiciones del pilar europeo de derechos sociales debe poder interpretarse como limitativa o lesiva de los derechos y principios reconocidos, en su respectivo ámbito de aplicación, por el Derecho de la Unión o por el Derecho internacional y por los convenios internacionales de los que son parte la Unión o los Estados miembros, incluida la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (Considerando 16).

Asimismo, se deja claro que, a nivel de la Unión, el pilar europeo de derechos sociales no implica una ampliación de las competencias de la Unión definidas por los Tratados y que deba aplicarse de conformidad con el principio de subsidiariedad (Considerando 18). A nivel de los Estados miembros, el establecimiento del pilar no afecta al derecho de los Estados miembros de definir los principios fundamentales de sus sistemas de seguridad social y no debe afectar al equilibrio financiero de este (Considerando 19).

Por último, se recalca el papel fundamental que debe desempeñar el diálogo social en el refuerzo de los derechos sociales y del crecimiento sostenible e inclusivo (Considerando 20).

El contenido de esta Recomendación sobre el pilar europeo de derechos sociales es el siguiente:

1. El Capítulo I se refiere a la “Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo” y se articula sobre 4 aspectos: 1- Educación, formación y aprendizaje permanente. 2- Igualdad de género. 3- Igualdad de oportunidades. 4- Apoyo activo para el empleo.

2. El Capítulo II recoge “Condiciones de trabajo justas”, entre las cuales se reconocen:

-Empleo seguro y adaptable.

-Derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno, garantizando un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. Deberá evitarse la pobreza de los ocupados.

-Todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

-Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido.

-Diálogo social y participación de los trabajadores.

-Equilibrio entre vida profesional y vida privada.

-Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos.

3. En el Capítulo III se reconocen derechos y principios de “Protección e inclusión social”; entre otros:

-Asistencia y apoyo a los niños.

-Protección social adecuada de los trabajadores por cuenta ajena, con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, y, en condiciones comparables, los trabajadores por cuenta propia.

-Prestaciones por desempleo: Los desempleados tienen derecho a ayudas adecuadas a la activación por parte de los servicios públicos de empleo para (re)integrarse en el mercado laboral y a prestaciones de desempleo adecuadas de duración razonable, en consonancia con sus propias contribuciones y los criterios de concesión nacionales. Estas prestaciones no deberán desincentivar un retorno rápido al trabajo.

-Renta mínima adecuada para toda persona que carezca de recursos suficientes, que garanticen una vida digna a lo largo de todas las etapas de la vida, así como el acceso a bienes y servicios de capacitación. Para las personas que pueden trabajar, las prestaciones de renta mínima deben combinarse con incentivos a la (re)integración en el mercado laboral.

-Pensiones y prestaciones de vejez: Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia tienen derecho a recibir una pensión de jubilación acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada, debiendo garantizarse las mismas oportunidades para adquirir

derechos de pensión a mujeres y hombres. Toda persona en la vejez tiene derecho a los recursos que garanticen una vida digna.

-Sanidad: Toda persona tiene derecho a un acceso oportuno a asistencia sanitaria asequible, de carácter preventivo y curativo y de buena calidad.

-Inclusión de las personas con discapacidad.

-Cuidados de larga duración.

-Vivienda y asistencia para las personas sin hogar.

-Acceso a servicios esenciales de alta calidad, incluidos el agua, el saneamiento, la energía, el transporte, los servicios financieros y las comunicaciones digitales. Deberá prestarse a las personas necesitadas apoyo para el acceso a estos servicios.

-Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Informe de 2016 sobre la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea [COM 239, 18-5-17]

En esta Comunicación, la Comisión Europea reitera su compromiso, frente a las amenazas para los derechos fundamentales que en los últimos años se han producido fuera y dentro de la UE, para aplicar un alto nivel de protección de los derechos humanos en la UE y para intensificar su actuación dirigida a garantizar que todas las propuestas y acciones legislativas de la UE son plenamente compatibles con la Carta. Asimismo, resalta su intención de garantizar que todos los organismos obligados a cumplir la Carta la sigan respetando, y destaca, dentro del sistema de contrapoderes institucionales en las sociedades democráticas, en particular, el papel fundamental de los tribunales supremos y los tribunales constitucionales en la defensa de los valores comunes de la UE; función que debe apoyarse, respetando plenamente la independencia del poder judicial.

Por otro lado, la Comisión Europea informa sobre las iniciativas emprendidas en 2016 por la UE para dar contenido a los derechos de la Carta en beneficio de las personas de la UE: entre otras, consulta pública para el desarrollo de un «pilar europeo de derechos sociales» para garantizar el respeto del derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31 de la Carta); medidas para promover el derecho a la vida familiar (artículo 7 de la Carta); adopción de un conjunto de directivas que concretan el “derecho a un juicio justo” (artículos 47 y 48 de la Carta); adopción de normas relativas a la protección de datos de carácter personal (artículo 8 de la Carta); la nueva Directiva sobre la lucha contra el terrorismo, que incluye una cláusula explícita sobre derechos fundamentales; el asistente de derechos fundamentales (fundamental rights wizard en inglés) puesto en marcha por la Comisión como herramienta importante en este ámbito. La Comisión reconoce que sigue siendo una prioridad la adhesión de la UE al Convenio Europeo de Derechos Humanos. Se destaca también el papel del TJUE (dentro del sistema de remisiones de cuestiones prejudiciales) orientando a los jueces nacionales sobre la aplicabilidad e interpretación de la Carta; y asimismo el papel fundamental que siguen desempeñando los jueces nacionales en la defensa de los derechos fundamentales y el Estado de Derecho.

-Resolución de 7 de abril de 2017, de la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial, por la que se aprueba el modelo de solicitud de prestaciones, establecidas en el art. 33 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 21 de abril de 2017)

El art. 22.4 del RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial establece que cuando el procedimiento se inicie a instancia de los interesados la solicitud de prestaciones deberá formalizarse en el modelo aprobado por la Secretaría General del Fondo de Garantía Salarial y publicado en el BOE. Hasta ahora se trataba del modelo aprobado por Resolución de 3 de abril de 2008.

Posteriormente se aprobó el formulario normalizado de solicitud de prestaciones del Fondo de Garantía Salarial para su presentación electrónica por Orden TIN/2942/2008, de 7 de octubre.

Con esta Resolución de 7 de abril de 2017 se trata de unificar dicha solicitud en un solo modelo, que no dependa de la forma de solicitud, electrónica o no electrónica. Además, se trata también de incluir los requerimientos contenidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

-RD 396/2017, de 21 de abril, por el que se modifica el RD 706/1997, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen de control interno ejercido por la Intervención General de la Seguridad Social (BOE 22 de abril de 2017)

Esta norma es consecuencia de diversas reformas legislativas llevadas a cabo por la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen Gobierno; el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobada por RDLeg. 3/2011; y la Ley 59/2003, de firma electrónica.

A través de este Real Decreto se establecen las condiciones que han de reunir los documentos electrónicos a efectos del ejercicio de la función interventora; se prevén los efectos que la incorporación de estos documentos producirán sobre el momento y plazo para el ejercicio de esta función; se regula el sistema de información y comunicación a través de la cual se deberá poner el expediente a disposición de la Intervención para su fiscalización o intervención previa; y se regula la fiscalización de las órdenes de pago a justificar y la intervención de las cuentas justificativas.

Todas las modificaciones siguen la senda marcada por el RD 109/2015, de 20 de febrero, que modifica el RD 2188/1995 por el que se desarrolla el régimen de control interno ejercido por la Intervención General de la Administración del Estado.

-RD Ley 7/2017, de 28 de abril, por el que se prorroga y modifica el Programa de Activación para el Empleo (BOE de 29 de abril de 2017). Resolución de 11 de mayo por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación de este RD Ley (BOE 19 de mayo de 2017).

Ante la finalización del plazo para acceder al Programa de Activación para el empleo el 15 de abril de 2017, el Gobierno y los interlocutores sociales han procedido a evaluar el

vigente programa y a debatir propuestas de mejora, acordando la necesidad de mantener el Programa un año más.

A través de este RD Ley se procede a ampliar un año más la duración de esta medida, introduciendo en el Programa una serie de modificaciones con el objetivo de ampliar el colectivo de personas que pueden beneficiarse de este Programa y de agilizar y facilitar el acceso al Programa de los posibles beneficiarios. El fin último de este Programa, como declara la Exposición de Motivos, es la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas y simultáneamente la cobertura de la situación de necesidad provocada por la insuficiencia de recursos económicos.

-Se permite el acceso al Programa a cualquier desempleado que haya agotado cualquier prestación por desempleo, tanto una prestación contributiva como un subsidio por desempleo, y no únicamente tras haber agotado el Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo, el Programa temporal de protección e inserción, o una Renta Activa de Inserción (como se establecía en la anterior regulación).

-Se reduce el plazo de espera para solicitarlo desde que se haya agotado cualquier prestación por desempleo, pasando de 6 meses a 1 mes.

-Se reduce el plazo de inscripción como demandante de empleo, que pasa de 360 días a 270 días dentro de los 18 meses anteriores a la solicitud.

-Estas modificaciones se aplican también a los desempleados que cumplan los nuevos requisitos y que, no habiendo estado inscritos a la fecha de entrada en vigor de esta norma, lo hubieran estado el 1 de diciembre de 2014 ó el 1 de abril de 2016, dando cabida de esta manera a potenciales beneficiarios a los que la regulación inicial no permitió el acceso.

-RD Ley 8/2017, e 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la STJUE de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052) (BOE 13 de mayo de 2017). Resolución de 18 de mayo de 2017, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del RD Ley 8/2017, de 12 de mayo (BOE 19 de mayo de 2017)

Ya se dio cuenta en esta Sección de la aprobación del anterior RDL4/2017, de 24 de febrero, por el que se modifica el régimen de los trabajadores portuarios, que sin embargo no fue posteriormente convalidado por el Congreso de los Diputados. Tras un nuevo e infructuoso proceso de negociación y tras el proceso de mediación que dio lugar a la “Propuesta de mediación sobre efectos laborales de la nueva ordenación laboral del servicio portuario de manipulación de mercancías”, emitido por D. Marcos Peña, en su condición de Mediación, que se adjunta como Anexo I, se aprueba esta norma, que ha sido posteriormente convalidada por el Congreso de los Diputados. La Disposic. Final 3ª, remite realmente el régimen jurídico de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías a un posterior desarrollo reglamentario por el Gobierno, mediante real decreto, que recoja la propuesta de mediación de fecha 30 de marzo de 2017, por la que se pone fin a la mediación tripartita entre las organizaciones sindicales, la asociación empresarial y el Gobierno.

La norma consagra el principio de libertad de contratación en el ámbito del servicio portuario de manipulación de mercancías, estableciendo un período transitorio de 3 años que permita un tránsito ordenado, con el objetivo de facilitar que los trabajadores de las SAGEP conserven sus derechos laborales preexistentes en este nuevo escenario de libertad competitiva. Para ello, la norma asegura el respaldo financiero de la Administración portuaria a las operaciones que se lleven a cabo para la nueva configuración de este sector.

El RDL asegura el principio de libertad de contratación en el ámbito del servicio portuario de manipulación de mercancías, de modo que los operadores no estén obligados a participar en ninguna empresa de puesta a disposición de trabajadores portuarios, pudiendo contratar con plena libertad, siempre que se cumplan los requisitos orientados a asegurar su capacitación profesional previstos en el art. 3 del RDL.

Se contempla, además, la creación de los centros portuarios de empleo (CPE) en el art. 4 del RDL, cuyo objeto será el empleo regular de los trabajadores portuarios en el servicio portuario de manipulación de mercancías, así como su formación y cesión temporal a empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios. Estos centros operarán como empresas de trabajo temporal específicas para el sector, requiriendo la autorización de la Administración laboral exigida para las ETT según la normativa vigente.

Las empresas estibadoras no tendrán obligación de participar en los centros que se creen, ni tampoco la obligación de contratar a los trabajadores puestos a disposición por ellos de forma prioritaria.

La Disp. Adic. 1ª establece un plazo máximo de 1 año para proceder en la medida en que sea necesario a la adaptación de los convenios colectivos a las nuevas previsiones legales; en el caso de que no se hubiera producido dicha adaptación en el plazo expresado, se producirá *ope legis* la nulidad de aquéllas. Además, como la modificación de la normativa convencional aplicable puede suponer una alteración sustancial de las condiciones de trabajo, se reconoce a los trabajadores el derecho a rescindir su contrato siempre que se les cause un perjuicio sustancial, con derecho a la percepción de una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para la extinción del contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En este RDL las previsiones de derecho transitorio cobran una especial relevancia. Se establece (Disp. Transit. 1ª) un período transitorio durante 3 años durante el cual podrán subsistir las SAGEP y los trabajadores que tengan con ellas un contrato vigente conservarán su régimen jurídico. En el plazo máximo de los primeros 6 meses de dicho período los accionistas de las SAGEP deberán decidir individualmente si desean continuar o separarse de las mismas, en cuyo caso sus acciones serán adquiridas por los accionistas que permanezcan o serán amortizadas con la consiguiente reducción de capital; si ningún accionista quisiera permanecer en la SAGEP se disolverá.

La Administración portuaria asumirá obligatoriamente los pasivos laborales generados con anterioridad al 11 de diciembre de 2014, fecha de la STJUE, puesto que se han generado de un sistema legal obligatorio, y con el propósito de igualar la situación competitiva de los operadores privados ya establecidos con los que se incorporen *ex novo* a

la prestación de este servicio. A tal efecto, la extinción, a partir de la entrada en vigor de este RDL, de los contratos laborales de trabajadores portuarios –excepto los que alcancen la edad de jubilación durante los tres años subsiguientes a la extinción– vigentes en esa fecha con la SAGEP, o de los suscritos en régimen laboral común por las empresas titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías con trabajadores procedentes de las SAGEP por imperativo legal con anterioridad a dicha fecha, por cualquiera de las causas previstas en los arts. 51 y 52 ET, dará derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para la extinción del derecho por causas objetivas, que será asumida como obligación *ex lege* por la Autoridad Portuaria competente en el ámbito geográfico de la SAGEP de que se trate.

Por otro lado, la Disp. Transit. 2ª, partiendo de la evidencia de que las SAGEP que subsistan necesitarán mantener un cierto grado de actividad para financiarse durante el período transitorio, establece la obligación para las empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías de requerir el concurso de los trabajadores procedentes de las SAGEP en un porcentaje que irá decreciendo con el tiempo, comenzando con un 75 %, para las actividades que hasta este momento se venían realizando con dicho personal.

La Propuesta de Mediación que se recogerá por el Gobierno en un futuro real decreto se centra en 3 grandes bloques: A) Continuidad en el empleo; B) Mejoras organizativas; y C) Ayudas a los trabajadores portuarios.

En el primer aspecto, la Propuesta de Mediación reconoce que la nueva normativa configurará una situación de continuidad en la actividad empresarial de puesta a disposición de trabajadores portuarios. A esta situación les serán de aplicación la normativa sobre mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas. La reorganización de la actividad empresarial como consecuencia de la aplicación del STJUE es de magnitud suficiente para constituir causa organizativa a los distintos efectos previstos en el ET. Se prevé que, en consecuencia, la aplicación de las reglas del art. 44 ET en materia de transmisión de empresas, se podrá adaptar en función de la necesidad de adoptar medidas laborales en relación con los trabajadores, correspondiendo a la negociación colectiva la ordenación de estas medidas, de tal modo que la formulación legal del principio de subrogación empresarial se complementará y articulará con fórmulas de subrogación convencional.

En cuanto a las Mejoras organizativas y productivas, se pone el acento en el ejercicio de las facultades directivas por parte de la empresa titular de la licencia de servicio portuario de manipulación de mercancías, tanto en su condición de empleador directo como en el caso en que la actividad se realice por medio de los Centros Portuarios de Empleo. El ejercicio de dicha facultad exige la negociación en cada puerto de las medidas de flexibilidad para mejorar la productividad. También como instrumento de mejora de la competitividad de los puertos afectados por el Convenio Colectivo estatal de ámbito sectorial, con carácter adicional a otras medidas, se acuerda la reducción del 10 % de las retribuciones de los trabajadores de los puertos afectados por el convenio colectivo estatal sectorial.

Por último, se recogen un conjunto de ayudas a los trabajadores portuarios previstas por el Gobierno y que se incorporan como parte de la Propuesta de Mediación. Se trata de

ayudas públicas a los trabajadores que voluntariamente rescindan su contrato, ya sea por razón de su edad o de los perjuicios que se deriven en su caso de la adaptación del Derecho interno a la resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

-Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se trasponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores (BOE 27 de mayo de 2017)

Se explica en la Exposición de Motivos la finalidad de esta norma, que no es otra que la rápida transposición a nuestro ordenamiento interno de varias directivas de la Unión Europea, dado el carácter prioritario que actualmente atribuye el Consejo Europeo a la transposición en plazo de las directivas. Este objetivo resulta aún hoy más prioritario dado que, desde el Tratado de Lisboa, para los incumplimientos de transposición en plazo, la Comisión puede pedir al Tribunal de Justicia de la Unión Europea la imposición de importantes sanciones económicas de manera acelerada (art. 260.3 TFUE).

Ante la gravedad para nuestro país de las consecuencias de seguir acumulando

Retraso en la incorporación al ordenamiento jurídico español de tales directivas, se aprueba este Real Decreto-ley para proceder a su transposición, de forma que se puedan cerrar los procedimientos de infracción abiertos y con ello evitar la imposición de sanciones económicas a España.

-En el Título I se contienen las modificaciones normativas que trasponen directivas relacionadas con el sistema financiero: adaptación de nuestro ordenamiento al Reglamento (UE) N° 648/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de julio de 2012 e incorporación de la Directiva 2013/50/UE, de 22 de octubre de 2013, por la que se modifican la Directiva 2004/109/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la armonización de los requisitos de transparencia relativos a la información sobre los emisores cuyos valores se admiten a negociación en un mercado regulado; la Directiva 2003/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el folleto que debe publicarse en caso de oferta pública o admisión a cotización de valores; y la Directiva 2007/14/CE de la Comisión por la que se establecen disposiciones de aplicación a determinadas prescripciones de la Directiva 2004/109/CE, cuyo plazo de transposición venció el 26 de noviembre de 2015.

-El Título II contiene las modificaciones derivadas de la transposición de la Directiva 2014/104/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de noviembre de 2014 que establece determinadas normas por las que se rigen, en virtud del derecho nacional, las acciones de daños resultantes de las infracciones del Derecho de la competencia de los Estados miembros y de la Unión Europea.

-Por su parte, el Título III contiene las modificaciones que incorporan al ordenamiento interno directivas de la Unión Europea en el ámbito sanitario: la directiva (UE) 2015/565 de la Comisión, de 8 de abril de 2015, por la que se modifica la Directiva 2006/86/CE en lo relativo a determinados requisitos técnicos para la codificación de células y tejidos humanos; y, por otro lado, de la Directiva 2015/566 de la Comisión, de 8 de abril de 2015, por la que se aplica la Directiva 2004/23/CE en lo que se refiere a los procedimientos

de verificación de la equivalencia de las normas de calidad y seguridad de las células y los tejidos importados.

-El Título IV contiene las modificaciones que incorporan al ordenamiento interno una directiva de la Unión Europea sobre el desplazamiento de trabajadores: la Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI), establece un marco común de disposiciones, medidas y mecanismos de control necesarios para una mejor y más uniforme transposición, aplicación y cumplimiento en la práctica de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, incluyendo medidas para prevenir y sancionar cualquier abuso y elusión de las normas aplicables.

Si bien la regulación establecida en la Ley 45/1999, de 29 de noviembre sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, y otras disposiciones legales, anticipa ya en gran medida el contenido de la Directiva 2014/67/UE (a la que hay que añadir la aprobación del Criterio técnico núm. 97/2016 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, entre otras medidas), la trasposición de algunos aspectos de la citada Directiva requieren la aprobación de una norma con rango legal: Así, la trasposición del art. 9 de la Directiva sobre “Requisitos administrativos y medidas de control”; la tipificación como infracciones administrativas de los incumplimientos de estas nuevas obligaciones, que requiere la modificación del TRLISOS; y la trasposición del Capítulo VI de la Directiva sobre “Ejecución transfronteriza de las sanciones y multas administrativas”.

-Finalmente, mediante la Dispos. Final 1ª se modifica el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por RDLeg. 1/2007, de 16 de noviembre, para adecuarla a la Directiva 2011/83/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2011, sobre los derechos de los consumidores y, de esa forma, responder al Proyecto Piloto 8007/15/JUST abierto al Reino de España a consecuencia de una incorrecta transposición de la Directiva 2011/83/UE y evitar la imposición de posibles sanciones económicas.

-Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (BOE 8 de junio de 2017)

Como indica expresamente la Exposición de Motivos de esta Ley, estos Presupuestos Generales del Estado para 2017 “persisten en el objetivo de conseguir una mayor racionalización del proceso presupuestario a través de la confluencia de las mejoras introducidas a nivel de sistematización, en tanto que se procede a la ordenación económica y financiera del sector público estatal, así como a definir sus normas de contabilidad y control, y a nivel de eficacia y eficiencia”. El objetivo prioritario en última instancia es “seguir reduciendo el déficit público y cumplir los compromisos de consolidación fiscal con la Unión Europea”.

La parte esencial de la Ley de Presupuestos se recoge en el título I, «De la aprobación de los Presupuestos y de sus modificaciones», y en su Capítulo I, «Créditos iniciales y financiación de los mismos», donde se aprueban la totalidad de los estados de ingresos y gastos del sector público estatal y se consigna el importe de los beneficios fiscales que afectan a los tributos del Estado.

Centrándonos en las materias relativas a la gestión de personal y a la Seguridad Social, los aspectos más destacables son los siguientes:

1. Dentro del Título I, el capítulo III, «De la Seguridad Social», regula la financiación de la asistencia sanitaria, a través del Presupuesto del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y de las aportaciones del Estado al Instituto de Mayores y Servicios Sociales y al Instituto Social de la Marina, así como aquellas que se destinen a la Seguridad Social para atender la financiación de los complementos por mínimos de pensiones (art. 12).

2. El título II de la Ley de Presupuestos, relativo a la «Gestión Presupuestaria», se estructura en tres capítulos. En el capítulo II relativo a la «Gestión presupuestaria de la Sanidad y de los Servicios Sociales», se recogen competencias específicas en materia de modificaciones presupuestarias en el ámbito del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria y del Instituto de Mayores y Servicios Sociales y se incluyen normas sobre la aplicación de remanentes de tesorería en el presupuesto del Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

3. El título III, se dedica a la regulación «De los gastos de personal».

-En el Capítulo I, relativo a los «Gastos del personal al servicio del sector público», tras definir lo que constituye «sector público» a estos efectos, se establece que, con carácter general, en el año 2017, las retribuciones de este personal no podrán experimentar un incremento global superior al 1 % respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016.

Se mantiene que las Administraciones, entidades y sociedades del sector público no podrán realizar aportaciones a planes de empleo ni contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, con las excepciones que se prevén: podrán realizar, siempre que no se produzca incremento de la masa salarial, contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de contingencias distintas a la de jubilación, o realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, siempre que los citados planes o contratos de seguro hubieran sido suscritos con anterioridad al 31 de diciembre de 2011.

Se determina que la masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo del 1 %, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación (exceptuando, en todo caso, a las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social; las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador; las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos; y las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador. Los gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2017 respecto a los del año 2016.

La Disp. Adic. trigésimo primera establece las retribuciones de los cargos directivos y restante personal de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de sus centros mancomunados.

-Especialmente interesante en este Proyecto de Ley es la regulación de la provisión de necesidades de personal al servicio del sector público, que se contiene básicamente en el art. 19 de esta Ley y en algunas otras disposiciones:

Por una parte, el artículo 19 regula la Oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal, estableciendo los límites y requisitos para la incorporación de nuevo personal en el sector público.

En el apartado 2 se prevé una tasa de reposición del 100 % respecto de determinados ámbitos y sectores del sector público que se consideran prioritarios, como es el caso, entre otros, de las administraciones públicas con competencias educativas y sanitarias, o respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de las Fuerzas Armadas, plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales, de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo, o personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos...

Respecto al personal no incluido en el apartado 2, el apartado 3 prevé una tasa de reposición del 50 %.

Sin embargo, no computarán dentro del límite de plazas derivado de la tasa de reposición las plazas convocadas para su provisión mediante procesos de promoción interna ni las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

Se acomete el proceso de estabilización de empleo temporal en el sector público, de tal forma que determinadas administraciones públicas y sectores, personal del Servicio Público de Empleo Estatal y de entidades autónomas equivalentes y escala de médicos-inspectores del Cuerpo de inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social del INSS, tendrán una tasa adicional para estabilización del empleo temporal hasta el 90 % de las plazas dotadas presupuestariamente que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los 3 años anteriores a 31 de diciembre de 2016. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019.

La LPGE establece que la tasa de cobertura temporal en cada ámbito deberá quedar al final del período por debajo del 8 %.

Además, en los ejercicios de 2017 a 2019 las Administraciones Públicas tendrán una tasa adicional para estabilización de empleo siempre que estén dotadas presupuestariamente y que hayan venido siendo ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal desde fecha anterior a 1 de enero de 2005.

Se mantiene la prohibición de contratación de personal temporal, incluida la celebración de contratos de puesta a disposición con Empresas de Trabajo Temporal, así como de nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto

en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables (previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública).

La contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el Sector Público, se regirá por lo dispuesto en las Disp. Adicionales décima quinta, décima sexta y décima séptima respectivamente. En ellas se establece la prohibición de contratación de personal temporal excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en cuyo caso se podrá proceder a la contratación bajo la modalidad de obra o servicio, que no podrá ser superior a 3 años y sin que puedan encadenarse sucesivos contratos con la misma persona por un período superior a 3 años (salvo algunas excepciones).

Se incluye como novedad el establecimiento para las sociedades que gestionen servicios públicos o realicen actividades integradas en los sectores declarados prioritarios tendrán la misma tasa de reposición que corresponda al sector prioritario de que se trate, con independencia del resultado de su actividad. Las sociedades que gestionen servicios o realicen actividades en sectores no declarados prioritarios tendrán una tasa de reposición del 100 % si han obtenido beneficios en dos de los tres últimos ejercicios y del 60 % en caso contrario.

El número de puestos de personal directivo existentes en el ámbito del sector público estatal no podrá incrementarse respecto al año anterior, si bien se prevé que las sociedades mercantiles estatales y entidades públicas empresariales que presenten beneficios en dos de los últimos tres ejercicios y se encuentren en un proceso de expansión podrán incrementar el número de directivos previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Por otra parte, la Disp. Adicional vigésimo sexta recoge expresamente limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector público: a partir de la entrada en vigor de esta Ley y con vigencia indefinida, las Administraciones Públicas del art. 2 del EBEP no podrán considerar como empleados públicos de su art. 8, ni podrán incorporar en dicha condición en una Administración Pública o en una entidad de derecho público:

a) A los trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones Públicas (conforme al 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 resultase aplicable a los mismos.

b) Al 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 todos ellos le serán de aplicación las previsiones sobre sucesión de empresas contenidas en la normativa laboral; y, en aquellos supuestos en los que, excepcionalmente, en cumplimiento de una sentencia judicial, o previa tramitación de un procedimiento que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, el personal de los

contratistas sea incorporado a sociedades mercantiles públicas, dichas incorporaciones no se contabilizarán como personal de nuevo ingreso del cómputo de la tasa de reposición de efectivos.

Al mismo tiempo se establece, en la Disp. Adicional trigésima cuarta, la exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas (respecto a los titulares de los órganos competentes en materia de personal) por la utilización de la contratación laboral que deberá seguir las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral. Así mismo, los órganos de personal no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

4. El título IV de la LPGE, bajo la rúbrica «De las pensiones públicas», establece que las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, así como de Clases Pasivas, se revalorizarán en 2017, con carácter general, un 0,25 por ciento. El capítulo II está dedicado a regular la determinación inicial de las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado y especiales de guerra; y el capítulo III contiene las limitaciones en el señalamiento inicial de las pensiones públicas, instrumentando un sistema de doble limitación al fijar un máximo a la cuantía íntegra mensual y un máximo a la cuantía íntegra anual.

Por su parte, el capítulo IV regula la «Revalorización y modificación de los valores de las pensiones públicas», estableciendo que las pensiones contributivas abonadas por el sistema de la Seguridad Social, así como las de Clases Pasivas se revalorizarán en el año 2017 un 0,25 por ciento. Asimismo, se determinan las pensiones que no se revalorizan y la limitación del importe de la revalorización de las pensiones públicas.

Finalmente, el capítulo V recoge el sistema de complementos por mínimos; y el capítulo VI contiene, de una parte, la determinación inicial y revalorización de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social y, de otra, la fijación de la cuantía de las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez.

5. En el Título VIII se regulan las «Cotizaciones Sociales», estableciendo la normativa relativa a las bases y tipos de cotización de los distintos regímenes de la Seguridad Social, procediendo a su actualización.

6. Dentro de las Disposiciones Adicionales, además de las ya mencionadas, se regulan los siguientes aspectos:

-Se regula la financiación de las actuaciones a desarrollar por las Comunidades Autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria a través del oportuno convenio de colaboración para el control y seguimiento de la incapacidad temporal (Disp. Adic. Octava); se amplía el plazo para la cancelación de préstamos otorgados a la Seguridad Social (Disp. Adic. Sexta); se regula el pago de deudas con la Seguridad Social de instituciones sanitarias cuya titularidad ostenten las Administraciones Públicas o instituciones sin ánimo de lucro, que podrán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social la ampliación de la carencia concedida en los términos que se establecen (Disp. Adic. Séptima); y se prevé que

el Estado conceda un préstamo a la TGSS al objeto de proporcionar cobertura adecuada a las obligaciones de la Seguridad Social y posibilitar el equilibrio presupuestario de la misma, cuya cancelación se producirá en un plazo máximo de diez años a partir de 2018 (Disp. Adic. Novena).

-Se establece que las retribuciones de los empleados públicos y demás representantes del sector público estatal en los consejos de administración de sociedades mercantiles privadas, dentro de los límites establecidos en el RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, no podrán superar las cuantías aprobadas por el Ministro de Hacienda y Función Pública por asistencia a los consejos de administración de las sociedades mercantiles estatales del grupo I (Disp. Adic. vigésima séptima). También se actualizan las retribuciones a los cargos directivos y demás personal de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y de sus centros mancomunados (Disp. Adic. trigésima primera).

-En relación con las pensiones públicas y prestaciones asistenciales, se establecen las cuantías de las prestaciones familiares de la Seguridad Social (Disp. Adic. trigésima octava), de los subsidios económicos contemplados en el TR de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (RDLeg. 1/2013, de 29 de noviembre) y de las pensiones asistenciales (Disp. Adic. cuadragésima) y se fija la actualización de las prestaciones económicas reconocidas al amparo de la Ley 3/2005, de 18 de marzo, a las personas de origen español desplazadas al extranjero durante la guerra civil (Disp. Adic. cuadragésima primera).

-Se aplaza la aplicación de la Disp. Adic. vigésima octava de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social, relativa al cómputo, a efectos de Seguridad Social, del periodo de servicio militar obligatorio o de prestación social sustitutoria mediante la regulación de un proyecto de ley que deberá presentar el Gobierno (Disp. Adic. trigésimo novena de la LPGE).

-Asimismo, en la Disp. Adic. cuadragésima tercera, se introducen normas relativas al incremento de las prestaciones por gran invalidez del Régimen especial de las Fuerzas Armadas y se fija la cuantía para el año 2017 de las ayudas sociales a los afectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH).

-La Disp. Adic. nonagésima primera vuelve a suspender nuevamente durante 2017 la aplicación de los arts. 7.2; 8.2.a); 10 y 32.3, párrafo primero, de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, es decir, el nivel acordado entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

-En cuanto a las normas relativas a las cotizaciones sociales, se determina el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para 2017, que se actualiza al uno por ciento (Disp. Adic. centésima primera). Por otro lado, se mantiene, en los mismos términos previstos en ejercicios anteriores, la bonificación del 50 por ciento en la cotización empresarial en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional (Disp. Adic. centésima octava).

-Por lo que respecta al Servicio Público de Empleo Estatal, se contemplan las reglas relativas a la gestión por parte de éste de los servicios y programas previstos en la letra h) del artículo 18 del TR de la Ley de Empleo de 2015. De otra parte, se prevé la aplicación de los fondos provenientes de la cuota de formación profesional a la financiación de la formación profesional para el empleo, en términos similares a los recogidos para el ejercicio 2016 (Disps. Adics. centésima novena y centésima décima).

-La Disp. Adic. centésima décima segunda establece el régimen excepcional de disposición de los activos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, en términos similares a la LPGE para 2016.

7. Dentro de las disposiciones finales se recogen las modificaciones realizadas a varias normas legales:

-Modificación de los arts. 33 y 43 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, en relación con las incompatibilidades de la pensión de jubilación o retiro y de orfandad (Disp. Final primera).

-Modificación del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, en sus arts. 7 y 8 y Disp. Adic. primera, respecto a las altas y bajas como mutualistas (Disp. Final sexta).

-Modificación del art. 3 (condición de asegurado) la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, en relación con el régimen de asistencia sanitaria de las personas titulares o beneficiarias de los regímenes especiales de la Seguridad Social gestionados por la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, la Mutualidad General Judicial y el Instituto Social de las Fuerzas Armadas (Disp. Final octava).

-Modificación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, añadiéndose un nuevo apartado 5 bis al art. 4. “Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores” para establecer incentivos fiscales en el supuesto de contrataciones que bajo esta modalidad se realicen con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo para prestar servicios en centros de trabajo ubicados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias (Disp. final vigésima tercera).

-Modificación de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, dando nueva redacción al apartado 5 de su art. 98, en relación con la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (Disp. final vigésima octava).

-La Disp. final trigésima primera modifica el texto refundido de la LGSS, dando nueva redacción al apartado 1 del art. 71 (en relación con el suministro de información a las Entidades Gestoras); introduciendo un nuevo art. 74 bis (sobre la Gerencia de Informática de la Seguridad Social); y dando también nueva redacción al apartado 2 del art. 170 (competencias sobre los procesos de incapacidad temporal) y apartado 3 del art. 237 (prestación familiar en su modalidad contributiva).

-La Disp. final trigésima segunda modifica la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo pesquero, introduciendo un nuevo apartado 5 en el art. 34 en relación con la prestación por cese de actividad.

-Por último, la Disp. final décima séptima suspende nuevamente, hasta el 1 de enero de 2019, la aplicación de lo dispuesto en los artículos 1.1, primer párrafo; 24, segundo párrafo; y 25.4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, y además modifica el art. 25.4 de dicha Ley, en todo lo relativo a los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial.