

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
[BOE n.º 261, 31-X-2015]

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

A punto de finalizar la X legislatura el Gobierno aprobó una serie de normas que traen causa del mandato contenido en el artículo 1 de la Ley 20 /2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución, entre ellas el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), y que entró en vigor al día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*, a excepción de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 50 y en su disposición adicional decimosexta cuya entrada en vigor se produjo el 1 de enero de 2016, y de la regulación de la duración prevista para el permiso de paternidad en el artículo 49.c) del TREBEP, que surtirá efecto a partir del 1 de enero de 2017 (disposición transitoria sexta).

Por su propia naturaleza, es obvio que la norma apenas aporta modificaciones sustanciales en el régimen jurídico del empleo público, pues se trata de la aprobación del texto refundido de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), cuya finalidad es integrar en su contenido, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas las distintas disposiciones legales que lo han ido modificando mediante una nueva redacción de sus preceptos, o introduciendo nuevas disposiciones, así como aquellas otras que, de manera indiscutible, han afectado a su ámbito material a lo largo de estos años.

Ciertamente, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público ha sufrido modificaciones importantes a través de normas legales de muy distinta naturaleza, la mayor parte de ellas justificadas en afrontar la difícil situación de crisis económica y financiera que se empezó a atisbar en nuestro país a partir del mismo año de aprobación de la norma, y que ha tenido implicaciones en el ámbito del empleo público que van más allá de la tan criticada merma de los derechos inicialmente contemplados para los empleados públicos, amén de repercutir en el propio desarrollo de la misma por las distintas Administraciones Públicas.

Actualmente, aunque de forma bastante tímida, parece que dicha situación empieza a revertir, o al menos esa es la impresión tras la adopción, desde mediados del año 2015, de una serie de medidas legislativas (Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social, Real Decreto-Ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo de la economía), tales como el restablecimiento y mejora de determinados derechos económicos y laborales,

la eliminación de parte de las restricciones para la aprobación de las ofertas de empleo público o la elevación de la tasa de reposición de efectivos contemplada en el artículo 20 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, por citar algún ejemplo.

En este sentido, la pretensión del TREBEP es dotar de seguridad jurídica al ordenamiento, unificando en un único texto el régimen jurídico básico del empleo público, y sistematizando su contenido con las debidas aclaraciones. Para ello, la disposición derogatoria única del Real Decreto Legislativo, además de disponer la derogación de cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto al mismo y al texto refundido que por él se aprueba, deroga de forma expresa la Ley 7/2007, de 12 de abril, así como otros preceptos y disposiciones concretas de hasta doce normas legales.

Sin embargo, a nuestro juicio, esta labor de refundición resulta en cierto modo ociosa, teniendo en cuenta que prácticamente todas las modificaciones de la versión original del EBEP ya estaban recogidas en el articulado de la Ley, es decir, ya formaban parte del texto de la norma, a excepción de las aportaciones establecidas en la disposición final novena de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, precisamente por haberse publicado un día antes del texto que comentamos. Y aunque en la literalidad del propio preámbulo la norma pretende colmar un vacío legal respecto de la regulación relativa a los títulos universitarios oficiales correspondientes a la anterior ordenación exigible para el ingreso en las Administraciones Públicas, en realidad, tampoco innova nada puesto que también estaba en el texto del EBEP. En síntesis, como enseña veremos, poco o nada refunde.

En cuanto a la sistemática, el TREBEP mantiene los mismos artículos (si bien el artículo 82 bis del EBEP se convierte en el apartado 2 del actual artículo 82), así como la distribución en los mismos títulos y capítulos, con la única excepción del Capítulo II del Título II, anteriormente Subtítulo I (art. 13). Respecto de las disposiciones adicionales, como la segunda del EBEP había sido derogada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, consecuentemente se trasladan todas las demás, por lo que en el nuevo texto son dieciséis, ya que se añaden las disposiciones adicionales decimoquinta, que regula el Registro de Órganos de Representación del Personal, y decimosexta, que alude al permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación.

Igualmente se mantiene el número de disposiciones transitorias, aunque se modifica la sexta, que alude a la entrada en vigor del permiso de paternidad, y cambia la regulación de las dos últimas, de manera que la nueva disposición transitoria séptima se refiere a los Organismos Reguladores, y la octava a la aplicación del artículo 84.3 del TREBEP. Las disposiciones finales siguen siendo cuatro, aunque lógicamente alguna varía su redacción original.

Por lo que respecta al contenido del texto refundido aludiremos a las principales modificaciones teniendo en cuenta que, como advertimos, muchas de ellas aparecían ya en el texto del EBEP.

Los artículos 32.2 *in fine* y 38.20 *in fine* incorporan al texto, a los efectos previstos en los mismos, lo establecido en la disposición adicional 2.ª del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, según la cual «se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público».

Por lo que respecta a la regulación de los permisos, el artículo 48.e) incorpora lo dispuesto en la disposición final 4.ª de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, y la letra k) restablece los seis días por asuntos particulares (Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre). Por su parte, el artículo 49 TREBEP especifica los supuestos en los permisos por adopción, paternidad y cuidado de hijos en los casos de «adopción, *guarda con fines de adopción*, o acogimiento» frente a la regulación del EBEP que se refería a los supuestos de adopción o acogimiento. La misma precisión la encontramos en el artículo 89.4 TREBEP referido a la excedencia para el cuidado de los hijos.

En otros casos las modificaciones son puramente formales, o de concordancia: así el artículo 35.1 modifica el número de la disposición adicional citada coherentemente con la nueva numeración de las mismas; el artículo 44 especifica mediante letras, y no guiones, los criterios a tener en cuenta en la regulación reglamentaria del procedimiento de la elección de Juntas y Delegados de Personal; la referencia, en la disposición adicional 4.ª del TREBEP, a «las autoridades administrativas independientes de ámbito estatal» se remite a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (si bien, teniendo en cuenta lo dispuesto en la disposición transitoria séptima respecto de su entrada en vigor); o lo dispuesto en la disposición transitoria octava, en relación a la aplicación del artículo 84.3. Por otro lado, el artículo 59.1 del TREBEP actualiza la definición de «personas con discapacidad» remitiéndose a lo establecido en el apartado 2 del artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Asimismo, y a los simples efectos de mejorar la redacción de algunos preceptos, el artículo 87.1.d) del TREBEP completa el título de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas; el artículo 97 numera los párrafos en dos apartados respecto de la prescripción de las faltas y sanciones; o se cambia la expresión «el presente estatuto» por la «Ley 7/2007, de 12 de abril» y la forma verbal, como ocurre en las disposiciones transitorias segunda y tercera.

Como avanzamos, realmente las únicas novedades se introducen por Ley 48/2015, de 29 de octubre, cuya disposición final novena (ahora derogada) añade un nuevo párrafo (actual apartado 2) al artículo 50 que regula las vacaciones de los funcionarios estableciendo que «cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad

temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado».

Igualmente añade una nueva disposición adicional decimosexta, que regula el permiso de las funcionarias en estado de gestación previendo que «cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto». Tratándose «de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto».

En definitiva, el TREBEP ha incorporado las últimas modificaciones, la mayor parte de ellas coyunturales, pero sin afectar sustancialmente al régimen jurídico del empleo público, cuestión que, por otro lado, no parece vaya a plantearse por el momento.

Ana Isabel FORTES GONZÁLEZ
Profesora de Derecho Administrativo
Universidad de Salamanca
afortes@usal.es