



EDITORIAL

Hallareis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, en la que destaca el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022. Os ofrecemos asimismo un comentario de sentencia a cargo de Carolina Gala, relativo al permiso por nacimiento.

LÉGISLACIÓN

[PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2022](#) ([acceso a una selección del texto del proyecto](#))

El pasado 15 de octubre se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. A continuación, os resumimos sus aspectos más relevantes:

1) Gastos de personal (art. 19):

- Las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 % respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a los efectivos de personal como a su antigüedad.
- La masa salarial del personal laboral podrá incrementarse también en ese mismo porcentaje máximo previsto en el punto anterior.
- Los gastos de acción social, definidos como beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado, cuya finalidad es satisfacer determinadas demandas que respondan a circunstancias personales del personal al servicio del sector público, no podrán incrementarse en término globales en 2022 respecto de los de 2021.
- Durante 2022 las entidades del sector público, tal y como se definen en este art. 19, podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de la modalidad de empleo o contratos de seguro colectivo, siempre que no se supere el incremento al que hace referencia el primer punto.
- 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 del sueldo y trienios a percibir en las dos pagas extraordinarias. Todas ellas se han incrementado un 2 %.
- 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 en este artículo deberán adecuarse a lo dispuesto en la LPGE, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan.

2) Oferta de empleo público, contratos y nombramientos temporales en el sector público:

2.1) Para administraciones públicas (art. 20):

Para 2022 podrá incorporarse personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, teniendo siempre en cuenta las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I. No computan en el límite máximo de la tasa de reposición:

- El personal que se incorpore en ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.
- Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos.
- Las correspondientes a personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.
- Las convocatorias de personal fijo que se dirijan exclusivamente a militares profesionales de tropa y marinería, con las condiciones y requisitos especificados en el apartado Uno.6.e del art. 19.
- Como novedad para 2022, las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local; y en los servicios públicos que pasen a prestarse por gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de aquel servicio concreto.

Se regulan las siguientes tasas de reposición:

- 120 % para los sectores prioritarios a los que se refiere el apartado Uno.3 del art. 20. Entre ellos destacamos el control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y de control de la asignación eficiente de recursos públicos; el asesoramiento jurídico y la gestión de recursos públicos; la asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público; plazas de seguridad y emergencias; las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo; y personal que presta servicios en el área de tecnologías de la información y las comunicaciones. Para otros sectores, la tasa de reposición será del 110 %.
- Específicamente para las administraciones locales, se establece para todos los sectores en el 120 % siempre que se tuviera amortizada la deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior.
- Para los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, policía autonómica y policía local, considerados sector prioritario: 125 %.

La tasa de reposición podrá acumularse, de uno o diversos sectores o colectivos prioritarios a otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, de los sectores no prioritarios se puede acumular en los prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada la deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular la tasa de reposición indistintamente en cualquier sector. No se autoriza la cesión de la tasa de las administraciones públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones, pero a diferencia de la anterior LPGE, sí se autoriza la cesión a los consorcios por parte de las administraciones y resto de entidades que participen. Asimismo, cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una administración diferente de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la administración que realice la prestación. Además, las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en que participen.

En aquellos supuestos en que se produzca acumulación de la tasa, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de la acumulación.

Por otro lado, se mantiene la fórmula introducida en las últimas LPGE relativa al método de cálculo para determinar la tasa de reposición de efectivos. 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. Como novedad, esa tasa se podrá incrementar con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que

deberá hacerse constar en la misma oferta. A estos efectos, es necesario que la oferta se apruebe dentro del primer semestre del ejercicio y las mencionadas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

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, conforme al art. 70 EBEP, se halla condicionada a que se incluyan en las ofertas de empleo público antes de finalizar cada año, encontrándose igualmente supeditada a que las convocatorias se publiquen en el correspondiente diario oficial en el improrrogable plazo de 3 años a contar desde la fecha de publicación de la oferta de empleo público en que se incluyan las plazas. Se dispone por primera vez que las plazas no cubiertas después de la ejecución de una convocatoria podrán convocarse de nuevo, siempre que no hayan transcurrido más de 3 años desde la publicación de la oferta. La nueva convocatoria deberá identificar cuáles son las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a que corresponden. Dicha previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de ofertas de ejercicios anteriores a 2022, incluidas las que ya se han publicado.

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.

2.2) Contratación de personal en sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios públicos (DDAA 17ª, 18ª y 19ª):

- Si gestionan servicios públicos o llevan a cabo las actividades a que se refiere el art. 20.Uno.3, la tasa de reposición será del 120 %, siempre que se justifique su necesidad para la adecuada prestación del servicio o de la actividad. En los demás casos la tasa es del 110 %. La tasa deberá calcularse con conforme a las reglas del art. 20.
- Fuera de estos límites, se podrá contratar o nombrar nuevo personal que tenga una relación preexistente fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en que, respectivamente, se incluya la correspondiente sociedad mercantil, entidad pública empresarial, consorcio o fundación del sector público, así como, en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad, con las condiciones y requisitos que se especifican. Todos estos nombramientos o contrataciones darán derecho a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se venía percibiendo en el departamento ministerial, organismo público, sociedad, fundación o consorcio de procedencia.

No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, excepto para casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Para el específico caso de las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, además, se podrá contratar personal temporal en los términos del art. 32 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, es decir, cuando estas entidades actúen como medios propios personificados.

2.3) Normas relativas a determinados planes estratégicos de entes del sector público estatal y a personal de servicios de prevención y extinción de incendios (DA 36ª y 38ª):

- Podrán autorizarse, por encima de los límites de tasa establecidos, las contrataciones de personal que resulten necesarias para dar cumplimiento a aquellos instrumentos de planificación estratégicos de las entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles, fundaciones, consorcios y otros entes del sector público estatal.
- Se autoriza una tasa adicional para plazas de personal para servicios de prevención y extinción de incendios, además de la establecida en el art. 20 y en las DDAA 17ª, 18ª y 19ª, que estando dotadas presupuestariamente sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

3) Bases y tipos de cotización (art. 105):

El tope máximo de la base de cotización queda fijado en 4.139,40 € mensuales, lo que supone un aumento del 1,7 % de la cuantía establecida en la [Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021](#). 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 de la DA 4ª de la LPGE de 2007 e irán a cargo exclusivo de la empresa.

- **Contingencias comunes:** 28,30 % (23,60 % a cargo de la empresa y 4,70 % del trabajador).
- **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 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).
- **En relación con los miembros de la policía local, cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes:** 10,60 % (8,84 % a cargo de la Administración y 1,76 % del funcionario).

4) Otras disposiciones:

- La DA 32ª, como en anteriores LPGE, establece que las administraciones y resto de entidades del sector público que no hubieran abonado la totalidad de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 podrán aprobar dentro del ejercicio 2022 su devolución, en los términos y condiciones especificados. En el mismo sentido, la DA 33ª 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 no 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 34ª regula la contratación de seguros de responsabilidad civil profesional del personal al servicio de la AGE, sus organismos autónomos, entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.
- Se suspende (DA 98ª) la aplicación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable su siniestralidad laboral.
- La DT 5ª prevé que los **complementos personales y transitorios** se regirán por su normativa específica y por la LPGE.

RESOLUCIÓN DE 14 DE OCTUBRE DE 2021, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2022 ([acceso al texto](#))

Se aprueba la relación de fiestas laborales de ámbito estatal, de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

SENTENCIAS

EN CASO DE NACIMIENTO DE UN HIJO NO SE TIENE DERECHO A SUMAR EL PERMISO POR NACIMIENTO PREVISTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SAN de 22 de septiembre de 2021, recurso 74/2021 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

Esta reciente sentencia reitera un criterio judicial -ratificado por el TS- también aplicable en el sector público: **en caso de nacimiento de un hijo se tiene derecho al permiso por nacimiento regulado en el EBEP y a la correspondiente prestación de la Seguridad Social, pero no se puede sumar el permiso que, por el mismo motivo, pueda haberse previsto a través de la negociación colectiva.**

El supuesto de hecho es el siguiente: en el acuerdo de empresa aplicable se preveía un permiso por nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de 2 días. La empresa dejó de reconocerlo tras la aprobación del *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, que procedió a la derogación del art. 37.3.b) ET y a la ampliación del permiso previsto para el otro progenitor por nacimiento, guarda con fines de adopción y acogimiento de menores (16 semanas a partir del día 1 de enero de 2021). El Tribunal le da la razón a la empresa, fundamentándose en los siguientes argumentos:

a) Debe seguirse la solución adoptada por el TS en la reciente sentencia de 27 de enero de 2021, recurso 188/2019, que señala que el *Real Decreto-ley 6/2019* introdujo un cambio conceptual del derecho: elimina lo que era un permiso retribuido para el cónyuge no progenitor y reconoce un derecho suspensivo del contrato para ambos progenitores de igual duración: 16 semanas.

b) Tanto en el caso de la madre biológica como en el del otro progenitor, son obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto (art. 48.4 ET). En el supuesto de la madre ello es así para asegurar “la protección de la salud”. Y en el caso del progenitor distinto de la madre biológica, “para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del *Código Civil*”. Por tanto, esta obligatoria inmediatez al momento posterior al parto de la suspensión del contrato por la causa de nacimiento deja sin espacio al anterior permiso retribuido de 2 días por nacimiento que, además de tratarse de un permiso retribuido y no de una causa de suspensión del contrato de trabajo, tenía que disfrutarse asimismo de forma inmediatamente posterior al parto.

c) Es inaplicable un precepto convencional que establece un momento temporal de ejercicio del permiso retribuido “desde la fecha en que se produzca el parto”, que no es compatible ni puede conciliarse con las previsiones legales sobre el comienzo de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.

d) En este caso, el acuerdo alcanzado entre las partes admite que el permiso no se disfrute de forma sucesiva al parto en los casos de hospitalización de la madre. Pero también estos supuestos resultarían temporalmente coincidentes con la suspensión del contrato durante las 16 semanas posteriores al parto, por lo que la norma convencional sobre permisos de este tipo sigue sin encontrar sitio para su aplicación, máxime cuando la actual redacción del art. 48.4 ET prevé la extensión o flexibilización de la suspensión en los supuestos de partos prematuros o de necesidades asistenciales del neonato.

Esta doctrina judicial, como antes apuntaba también aplicable en el sector público, supone el fin de la aplicación de los permisos por nacimiento regulados en su momento en el marco de la negociación colectiva. Y este fin, a mi entender, está plenamente justificado por cuanto la equiparación actual de la duración del permiso para ambos progenitores ha dejado sin fundamento a dichos permisos. Asimismo, se trata de un nuevo ejemplo, de que un cambio normativo -en este caso llevado a cabo a través del *Real Decreto-ley 6/2019*-, deja sin efecto, por falta de fundamento, lo previsto con anterioridad a través de la negociación colectiva. Con ello, por otra parte, se ha avanzado y actualizado la forma de cuidado de los menores, equiparando, además, la situación de ambos progenitores.