



## EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, en què destaca el **Projecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2022**. Us oferim així mateix un **comentari jurisprudencial** a càrrec de Carolina Gala, relatiu al **permís per naixement**.

## LEGISLACIÓ

**PROJECTE DE LLEI DE PRESSUPOSTOS GENERALS DE L'ESTAT PER A L'ANY 2022** ([accés a una selecció del projecte](#))

El passat 15 d'octubre es publicà en el *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, el Projecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2022. Tot seguit us en resumim allò més rellevant:

### 1) Despeses de personal (art. 19):

- Les retribucions del personal al servei del sector públic no poden experimentar un increment global superior al 2 % respecte de les vigents a 31 de desembre de 2021, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de comparació, tant pel que fa als efectius de personal com a la seva antiguitat.
- La massa salarial del personal laboral es pot incrementar també en el mateix percentatge màxim previst en el punt anterior.
- Les despeses d'acció social, definides com a beneficis, complements o millores diferents a les contraprestacions per raó del treball, la finalitat de les quals és satisfer determinades necessitats que responguin a circumstàncies personals del personal al servei del sector públic, no poden incrementar-se en termes globals l'any 2022 respecte de les de 2021.
- Durant 2022 les entitats del sector públic, tal i com es defineixen en aquest art. 19, poden dur a terme aportacions a plans de pensions de la modalitat d'ocupació o contractes de d'assegurança col·lectiva, sempre que no se superi l'increment esmentat al punt primer.
- S'estableixen les quanties de les retribucions del personal funcionari corresponents als conceptes de sou i triennis dels grups A1, A2, B, C1, C2, i E o agrupacions professionals de l'art. 76 EBEP, referides a 12 mensualitats, així com les del sou i triennis a percebre en les dues pagues extraordinàries. Totes elles s'incrementen un 2 %.
- Les limitacions retributives ho seran sens perjudici de les adequacions singulars i excepcionals que resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació d'efectius o pel grau de consecució d'objectius. Els acords, convenis o pactes que impliquin increments retributius superiors a aquells que es descriuen en aquest article s'han d'adequar a allò que disposa la LLPGE, esdevenint inaplicables les clàusules que s'hi oposin.

### 2) Oferta pública d'ocupació, contractes i nomenaments temporals del personal del sector públic:

#### 2.1) Per a administracions públiques (art. 20)

El 2022 es pot incorporar personal de nou ingrés amb una relació indefinida al sector públic, tenint sempre en compte les

disponibilitats pressupostàries del Capítol I. No computen en el límit màxim de la taxa de reposició:

- El personal que s'incorpori en execució de processos selectius corresponents a ofertes públiques d'ocupació d'exercicis anteriors.
- Les places que es convoquin per promoció interna, ni els cessaments derivats d'aquests processos.
- Les corresponents a personal declarat indefinit no fix per sentència judicial.
- Les convocatòries de places de personal fix que s'adreixin exclusivament a militars professionals de tropa i marineria, amb les condicions i requisits que s'especifiquen a l'apartat U.6.e de l'art. 20.
- Com a novetat per a 2022, les places necessàries per a la posada en marxa i funcionament de nous serveis l'establiment dels quals vingui imposat per una norma estatal, autonòmica o local; i en els serveis públics que passin a prestar-se per gestió directa, el nombre de places que les empreses externes destinaven a la prestació d'aquell servei concret.

S'hi regulen les següents taxes de reposició:

- 120 % per als sectors prioritaris a què es refereix l'apartat U.3 de l'art. 20. Entre ells destaquem el control i lluita contra el frau fiscal, laboral, de subvencions públiques i en matèria de Seguretat Social, i de control de l'assignació eficient de recursos públics; l'assessorament jurídic i la gestió de recursos públics; l'assistència directa a la ciutadania en els serveis socials i serveis de transport públic; places de seguretat i emergències; les relacionades amb l'atenció als ciutadans en els serveis públics i la gestió de prestacions i polítiques actives en matèria d'ocupació; i personal que presta serveis a l'àrea de tecnologies de la informació i les comunicacions. Per a altres sectors, la taxa de reposició és del 110 %.
- Específicament per a les administracions locals, s'estableix per a tots els sectors en el 120 %, sempre i quan es tingui amortitzat el deute financer a 31 de desembre de l'exercici anterior.
- Per als cossos i forces de seguretat de l'Estat, policia autonòmica i policia local, considerats sector prioritari: 125 %.

La taxa de reposició es pot acumular d'un o diversos sectors o col·lectius prioritaris en altres sectors o col·lectius prioritaris. Igualment, dels sectors no prioritaris es pot acumular en els prioritaris. Les entitats locals que tinguessin amortitzat el seu deute financer a 31 de desembre de l'exercici anterior poden acumular la seva taxa de reposició indistintament a qualsevol sector. No s'autoritza la cessió de la taxa de les administracions públiques a les seves societats mercantils públiques, entitats públiques empresarials i fundacions, però a diferència de l'anterior LLPGE, sí s'autoritza la cessió als consorcis per part de les administracions i resta d'entitats que hi participin. Així mateix, quan s'hagi acordat, per conveni o per qualsevol altre instrument jurídic, la gestió del servei per una administració diferent de la titular del servei, aquesta pot cedir taxa de reposició a l'administració que efectuï la prestació. A més, les entitats locals poden cedir taxa a entitats locals supramunicipals en què participin.

En els supòsits en què se produeixi acumulació de la taxa, la publicació de l'oferta d'ocupació pública de l'organisme que la cedeix i del que la rep, ha de contenir el nombre de places, així com el sector o col·lectiu objecte de l'acumulació.

D'altra banda, es manté la fórmula introduïda a les darreres LLPGE relativa al mètode de càlcul per determinar la taxa de reposició d'efectius. A grans trets, per als percentatges màxims de reposició s'ha de tenir en compte la diferència resultant entre el nombre d'empleats fixos que durant l'exercici pressupostari anterior han deixat de prestar serveis i el nombre d'empleats fixos que s'haguessin incorporat durant el dit exercici. Com a novetat, aquesta taxa es pot incrementar amb la derivada de les altes i baixes registrades durant l'exercici en curs, fins a la data d'aprovació de l'oferta, el que s'haurà de fer constar en la mateixa oferta. A aquests efectes, cal que l'oferta s'aprovi dintre del primer semestre de l'exercici i les esmentades places es restaran de la taxa de reposició de l'exercici següent.

Les comunitats autònomes han de remetre al Ministeri d'Hisenda, en el mes de gener de cada any, una certificació del nombre de baixes i altes que s'han considerat per al càlcul de la taxa de reposició, incloent-hi les altes i baixes per concursos de trasllat produïdes com a conseqüència dels procediments de mobilitat voluntària entre diferents administracions públiques l'any immediat anterior. La validesa de l'autorització per convocar aquestes places, d'acord amb l'art. 70 EBEP, es condiona a que

s'inclouin en les ofertes públiques d'ocupació abans de finalitzar cada any, i a que les convocatòries es publiquin al corresponent diari oficial en l'improrrogable termini de 3 anys a comptar des de la data de la publicació de l'oferta pública d'ocupació en què s'inclouin les places. Es disposa per primera vegada que les places no cobertes després de l'execució d'una convocatòria poden convocar-se de nou, sempre que no hagin transcorregut més de 3 anys des de la publicació de l'oferta. La nova convocatòria haurà d'identificar quines són les places que procedeixen de convocatòries anteriors i l'oferta a la que corresponen. Aquesta previsió esdevé aplicable a les convocatòries de processos selectius derivades d'ofertes d'exercicis anteriors a 2022, incloses les que ja s'han publicat.

No es pot contractar personal temporal, ni nomenar personal estatutari temporal o funcionari interí llevat de casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables.

2.2) Contractació i nomenament de personal en societats mercantils públiques, entitats públiques empresarials, fundacions del sector públic i consorcis públics (DA 17a, 18a i 19a):

- Si gestionen serveis públics o duen a terme les activitats a què es refereix l'art. 20.U.3, la taxa de reposició és del 120 %, sempre que es justifiqui la seva necessitat per a l'adequada prestació del servei o realització de l'activitat. En la resta de casos la taxa és del 110 %. La taxa s'ha de calcular d'acord amb les regles de l'art. 20.
- Fora d'aquests límits, es pot contractar o nomenar nou personal que tingui una relació preexistent fixa i indefinida en el sector públic estatal, autonòmic o local en què, respectivament, s'inclouï la corresponent societat mercantil, entitat pública empresarial, consorci o fundació del sector públic així com, en aquells àmbits que presentin especials dificultats de cobertura, a reservistes d'especial disponibilitat, amb les condicions i requisits que s'hi especifiquen. Tots aquests nomenaments o contractacions donen dret a seguir percebent el complement d'antiguitat en la mateixa quantia que es venia percebent en el departament ministerial, organisme públic, societat, fundació o consorci de procedència.

No es pot contractar o nomenar personal temporal, excepte per a casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables. Per al cas específic de les societats mercantils públiques i entitats públiques empresarials, a més, es pot contractar personal temporal en els termes de l'art. 32 de la *Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público*, és a dir, quan aquestes entitats actuïn com a mitjans propis personificats.

2.3) Normes relatives a determinats plans estratègics d'ens del sector públic estatal i a personal de serveis de prevenció i extinció d'incendis (DA 36a i 38a):

- Es poden autoritzar, sobrepassant els límits de taxa establerts, les contractacions de personal que esdevinguin necessàries per donar compliment a aquells instruments de planificació estratègics de les entitats públiques empresarials, societats mercantils, fundacions, consorcis i d'altres ens del sector públic estatal.
- S'autoritza una taxa addicional per a places de personal per als serveis de prevenció i extinció d'incendis, a més de l'establerta a l'art. 20 i a les DA 17a, 18a i 19a, que es trobin dotades pressupostàriament i siguin necessàries per donar compliment a les previsions legals o reglamentàries sobre la prestació dels dits serveis, la seva creació, organització i estructura.

3) Bases i tipus de cotització (art. 105):

El topall màxim de la base de cotització es fixa en 4.139,40 € mensuals, el que suposa un augment de l'1,7 % respecte de l'establert a la [Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021](#). La base mínima de cotització s'incrementa en el mateix percentatge que ho faci el SMI. Per al càlcul dels tipus per contingències professionals, s'aplicaran els percentatges de la taula de la DA 4a de la LLPGE de 2007 i aniran a càrrec exclusiu de l'empresa.

- Contingències comunes: 28,30 % (23,60 % a càrrec de l'empresa i 4,70 % del treballador).
- Atur: en la contractació indefinida, 7,05 % (5,50 % a càrrec de l'empresa i 1,55 % del treballador); i quan sigui de durada determinada tant a temps complet com parcial, 8,30 % (6,70 % a càrrec de l'empresa i 1,60 % del treballador).
- FOGASA: 0,20 %, a càrrec exclusiu de l'empresa.

- **Formació Professional:** 0,70 % (0,60 % a càrrec de l'empresa i 0,10 % del treballador).
- **En relació amb els membres de la policia local, cotització addicional sobre la base per contingències comunes:** 10,60 % (8,84 % a càrrec de l'Administració i 1,76 % del funcionari).

#### 4) Altres disposicions:

- La DA 32a, com en anteriors LLPGE, estableix que les administracions i resta d'entitats del sector públic que no haguessin abonat la totalitat de la paga extraordinària de desembre de 2012 poden aprovar-ne la devolució en l'exercici 2022, en els termes i condicions especificats. En el mateix sentit, la DA 33a disposa que les administracions i resta de entitats del sector públic que en exercicis anteriors haguessin minorat les retribucions dels seus empleats en quanties no exigides per les normes bàsiques de l'Estat o que no hagin aplicat els increments retributius màxims previstos a les LLPGE, poden restablir les quanties vigents abans de la minoració o les que corresponguin fins assolir l'increment permès en les lleis de pressupostos. Les quantitats meritades en aplicació d'aquesta mesura no tindran la consideració d'increment retributiu, i únicament podrà aprovar-se per administracions i entitats que compleixin els objectius de dèficit i deute i la regla de la despesa.
- La DA 34a regula la contractació d'assegurances de responsabilitat civil professional del personal al servei de l'AGE, els seus organismes autònoms, entitats gestores i serveis comuns de la Seguretat Social.
- Se suspèn (DA 98a) l'aplicació del sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin disminuït de manera considerable la sinistralitat laboral.
- La DT 5a preveu que els complements personals i transitoris es regeixin per la seva normativa específica i per la LLPGE.

#### 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 ([accés al text](#))

S'aprova la relació de festes laborals d'àmbit estatal, de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla.

#### ACORD GOV/164/2021, DE 26 D'OCTUBRE, D'ADOPCIÓ DEL CODI ÈTIC DEL SERVEI PÚBLIC DE CATALUNYA PER PART DEL GOVERN DE LA GENERALITAT I L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT I LES ENTITATS DEL SEU SECTOR PÚBLIC ([accés al text](#)) ([accés al Codi ètic](#))

Segons l'apartat 1r, l'Acord s'aplica als membres del Govern de la Generalitat, alts càrrecs, personal directiu i persones treballadores de l'Administració de la Generalitat i de les entitats del seu sector públic.

#### RESOLUCIÓN PRE/2888/2021, DE 27 DE SETEMBRE, PER LA QUAL S'APROVEN LES BASES REGULADORES DEL PROCEDIMENT PER A LA CONCESSIÓ DE SUBVENCIONS DESTINADES AL FINANÇAMENT DE PLANS DE FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ DELS EMPLEATS I EMPLEADES PÚBLICS DE LES ADMINISTRACIONS LOCALS ([accés al text](#))

## SENTÈNCIES

### EN CAS DE NAIXEMENT D'UN FILL NO ES TÉ DRET A SUMAR EL PERMÍS PER NAIXEMENT PREVIST EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

SAN de 22 de setembre de 2021, recurs 74/2021 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Aquesta sentència recent reitera un criteri judicial -ratificat pel TS- també aplicable al sector públic: en cas de naixement d'un fill es té dret al permís per naixement regulat a l'EBEP i a la corresponent prestació de la Seguretat Social, però no es pot sumar el permís que, pel mateix motiu, es pugui haver previst mitjançant la negociació col·lectiva.

El supòsit de fet és el següent: a l'acord d'empresa aplicable es contemplava un permís per naixement d'un fill, adopció o acolliment de 2 dies. L'empresa va deixar de reconèixer-lo després de l'aprovació 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 va procedir a la derogació de l'art. 37.3.b) ET i a l'ampliació del permís previst per a l'altre progenitor per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció i acolliment de menors (16 setmanes a partir del dia 1 de gener de 2021). El Tribunal dona la raó a l'empresa, fonamentant-se en els arguments següents:

a) Cal seguir la solució adoptada pel TS en la recent sentència de 27 de gener de 2021, recurs 188/2019, que assenyala que el *Real Decreto-ley 6/2019* va introduir un canvi conceptual del dret: elimina el que era un permís retribuït per al cònjuge no progenitor i reconeix un dret suspensiu del contracte per a ambdós progenitors de la mateixa durada: 16 setmanes.

b) Tant en el cas de la mare biològica com en l'altre progenitor, són obligatòries les 6 setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part (art. 48.4 ET). En el supòsit de la mare, això és així per assegurar "la protecció de la salut". I en el cas del progenitor diferent de la mare biològica, "per al compliment dels deures de cura previstos a l'art. 68 del *Código Civil*". Per tant, aquesta immediatesa obligatòria al moment posterior al part de la suspensió del contracte per la causa de naixement deixa sense espai l'anterior permís retribuït de 2 dies per naixement que, a més de tractar-se d'un permís retribuït i no d'una causa de suspensió del contracte de treball, havia de gaudir-se així mateix de manera immediatament posterior al part.

c) És inaplicable un precepte convencional que estableix un moment temporal d'exercici del permís retribuït "des de la data en què es produeixi el part", que no és compatible ni es pot conciliar amb les previsions legals sobre el començament de la suspensió del contracte de treball per naixement.

d) En aquest cas, l'acord aconseguit entre les parts admet que el permís no es gaudeixi de manera successiva al part en els casos d'hospitalització de la mare. Però també aquests supòsits serien temporalment coincidents amb la suspensió del contracte durant les 16 setmanes posteriors al part, per la qual cosa la norma convencional sobre permisos d'aquest tipus continua sense trobar lloc per a la seva aplicació, sobretot quan l'actual redacció de l'art. 48.4 ET preveu l'extensió o la flexibilització de la suspensió en els supòsits de parts prematurs o de necessitats assistencials del nounat.

Aquesta doctrina judicial, com abans deia també aplicable al sector públic, suposa la fi de l'aplicació dels permisos per naixement regulats al seu moment en el marc de la negociació col·lectiva. I aquesta finalitat, al meu parer, està plenament justificada perquè l'equiparació actual de la durada del permís per als dos progenitors ha deixat sense fonament aquests permisos. Així mateix, es tracta d'un nou exemple de canvi normatiu -en aquest cas dut a terme a través del *Real Decreto-ley 6/2019*- que deixa sense efecte, per manca de fonament, allò previst amb anterioritat a través de la negociació col·lectiva. D'altra banda, amb això s'ha avançat i actualitzat la forma de cura dels menors, equiparant, a més, la situació dels dos progenitors.