

editorial

En este boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, en la que destaca el **Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada**, así como el **Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013**.

legislación

REAL DECRETO 1483/2012, DE 29 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA ([acceso al texto](#))

Esta norma, publicada en el BOE el pasado 30 de octubre, contiene normas específicas que regulan el despido colectivo en el sector público, entre las que remarcamos las siguientes:

- Se regula, en el Título III (arts. 34 a 48), el procedimiento para **efectuar despidos en el ámbito de las administraciones públicas por causas económicas, técnicas u organizativas**, ya contemplados en la DA 20ª ET. **El ámbito subjetivo** para acogerse al procedimiento de despido colectivo específico para las entidades del sector público se aplica a toda entidad incluida en l'art. 3.1 del *Texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público* (art. 34).
- **Se entenderá que un despido es objetivo** cuando en las entidades incluidas en su ámbito de aplicación (arts. 35.1 y 2) y en un periodo de 90 días, la extinción de los contratos de trabajo, **teniendo en cuenta únicamente al personal laboral**, afecte como mínimo a:
 - **10 trabajadores** en el caso de que la entidad ocupe **menos de 100 trabajadores**.
 - **El 10% de los trabajadores** si ocupa entre **100 y 300**.
 - **30 trabajadores** si ocupa a **más de 300**.
- Se entenderá que concurren **causas económicas** (art. 35.3) cuando se produzca una **“situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes”**. La insuficiencia presupuestaria se considera persistente si se produce durante 3 trimestres consecutivos. **En todo caso, se entenderá que existe insuficiencia presupuestaria cuando se cumplan los siguientes dos requisitos:**
 - a) **Que en el ejercicio anterior**, el ente público u organismo **hubiera presentado una situación de déficit presupuestario**.
 - b) **Que los créditos, las transferencias o aportaciones patrimoniales** al ente u organismo **se hayan minorado en un 5% en el ejercicio corriente o un 7% en los dos ejercicios anteriores**. Se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria.
- **El procedimiento se inicia con un escrito comunicando la apertura de un periodo de consultas**. Deberá aportarse al procedimiento una **documentación común** a los dos tipos de despidos (art. 38), **así como la específica para las causas económicas** (art. 39) **o para las causas técnicas u organizativas** (art. 40). En los despidos colectivos de **más de 50 trabajadores**, se tendrá que elaborar un **plan de recolocación externa** (art. 45, en relación con el art. 9).
- **El ente u organismo deberá comunicar, en cualquier caso** (arts. 47 y 48), **el resultado del periodo de consultas**, con acuerdo o sin él. **Cuando no haya acuerdo, la entidad afectada comunicará la decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral**.
- Se autoriza (DA 3ª) la **suspensión del contrato de trabajo** y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a las entidades del sector público **que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado**.

ORDEN HAP/2105/2012, POR LA QUE SE DESARROLLAN LAS OBLIGACIONES DE SUMINISTRO DE INFORMACIÓN PREVISTA EN LA LEY ORGÁNICA 2/2012, DE 27 DE ABRIL, DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y SOSTENIBILIDAD FINANCIERA ([acceso al texto](#))

Se obliga a las entidades locales a proporcionar determinada información, también **sobre personal**, al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (art. 7), atribuyéndose consecuencias en caso de incumplimiento (art. 19).

RESOLUCIÓN DE 30 DE OCTUBRE DE 2012, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2013 ([acceso al texto](#))

PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2013 ([acceso a una selección del Proyecto](#))

El pasado 17 de octubre se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, el Proyecto de Ley de Presupuestos para 2013. Os destacamos los siguientes puntos:

Gastos de personal (art. 22):

- **Las retribuciones** del personal al servicio del sector público **no podrán incrementarse** respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2012, en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a su antigüedad. La **masa salarial** del personal laboral tampoco podrá incrementarse. Todas las menciones que la Ley hace a las retribuciones se entenderán **sin tener en cuenta la supresión de la paga extraordinaria y de la paga adicional o equivalente del mes de diciembre** aprobada por el *Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*.
- **Durante 2013 las administraciones**, entidades y sociedades mencionadas en el apartado primero del art. 22 **no podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de la modalidad de empleo** o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.
- Se establecen las cuantías de les **retribuciones del personal funcionario** correspondientes a los conceptos de **sueldo y trienios de los grupos A₁, A₂, B, C₁, C₂, i E** o agrupaciones profesionales del art. 76 EBEP, **referidas a 12 mensualidades**, así como las cuantías correspondientes a sueldo y trienios a percibir en las dos **pagas extraordinarias**.
- Les **limitaciones retributivas** lo son **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 descritos deberán adecuarse a lo que dispone la LPGE, deviniendo **inaplicables las cláusulas que establezcan cualquier incremento**.

Oferta de empleo público (art. 23):

- Para 2013 **no se procederá a la incorporación de nuevo personal**, excepto el que pueda derivarse de la ejecución de **procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores**. Esta limitación alcanza a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la DT 4ª EBEP. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I, **la limitación no será de aplicación a los nuevos sectores y administraciones que se indican en el art. 23.2, para los que la tasa de reposición se fija en el 10 %**, entre los que se incluyen las plazas de asesoramiento jurídico y gestión y control de la asignación eficiente de recursos públicos, así como **policía local**.
- **No se nombrará personal funcionario interino ni se contratará personal temporal, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables**. Se restringirán a los "sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales".

Bases y tipos de cotización (art. 111):

- El **tope máximo** de la base de cotización se fija en **3.425,70 € mensuales** o 114,19 € diarios. La **base mínima** de cotización **no se incrementará** respecto de la vigente a 31 de diciembre de 2012.
- Los **tipos de cotización** serán:
 - **Contingencias comunes: 28,30%** (23,60% a cargo de la empresa y 4,70% del trabajador).
 - Para el cálculo de los tipos por **contingencias profesionales**, se aplicaran los porcentajes de la tabla prevista en la DA 4ª de la LPGE 2007, que irán a cargo exclusivo de la empresa.
 - **Desempleo**: en la contratación **indefinida, 7,05%** (5,50% a cargo de la empresa y 1,55% del trabajador); en la de **duración determinada a tiempo completo, 8,30%** (6,70% a cargo de la empresa y 1,60% del trabajador); y en la de **duración determinada a tiempo parcial, 9,30%** (7,70% 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).

Otras disposiciones:

- La **DA 51ª** mantiene la **reducción del 50% de la aportación empresarial en la cotización por contingencias comunes**, durante el periodo de ocupación de un nuevo puesto de trabajo asignado por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, así como también cuando el cambio de puesto sea consecuencia de una enfermedad profesional.
- La **DT 2ª** prevé que **los complementos personales y transitorios** se registrarán por su normativa específica y por la propia LPGE.
- La **DF 13ª** modifica la **DF 2ª de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida**. En este sentido, **la ampliación de la duración del permiso de paternidad** de los vigentes 13 días a las 4 semanas **se producirá con efectos 1 de enero de 2014**.