

ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2023 EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO LOCAL

Con fecha 24 de diciembre de 2022 el BOE ha publicado la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que como viene siendo habitual contiene previsiones que definen aspectos básicos de la regulación del empleo público para el año 2023.

De esta norma dependen aspectos fundamentales en la gestión de personas en la administración, también la local, como los aspectos retributivos o de contratación de personal, ya de nuevo ingreso, ya temporal. Se trata, así, una Ley de obligado conocimiento para quienes nos dedicamos a los recursos humanos en la administración local.

Por ello, y como en años anteriores, desde ANEXPAL queremos poner a disposición de las personas interesadas un somero informe sobre las implicaciones que tiene la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 en nuestro ámbito de gestión.

Sin perjuicio de la más detallada valoración de sus contenidos y novedades en materia de recursos humanos y función pública que se señala en este informe, pueden destacarse como sus líneas generales las siguientes:

- En materia de retribuciones:
 - El establecimiento de un incremento retributivo fijo de 2,5% respecto de las retribuciones a 31 de diciembre el año 2022.

Este incremento del 2,5% fijo se establece igualmente para los máximos retributivos establecidos para los cargos electos con dedicación exclusiva de entidades locales.
 - Junto con este incremento fijo, la Ley prevé posibles incrementos en función de la evolución de la inflación y del crecimiento del PIB. En concreto:
 - Si la suma del Incremento de Precios al Consumo Armonizado (IPCA) del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento.
 - Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente ley de Presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento.

En ambos casos, la aplicación de los incrementos no sería automática, sino que precisará un acto de aprobación por el Consejo de Ministros.

- Se mantiene la congelación de los fondos de acción social. No obstante, respecto del personal laboral se precisa que estos fondos, así como la

productividad o las retribuciones variables, se determinarán en términos de homogeneidad respecto al número de efectivos.

- Se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones, si bien estas aportaciones no pueden suponer que se supere el incremento global del 2,5% en gasto por retribuciones.
- En materia de oferta de empleo público:

El artículo 20 de la LPGE 2023 estrena sistemática respecto de la LPGE 2022, ordenando de forma más adecuada sus distintos elementos. Así, define con más precisión y detalle los instrumentos que regulan e instrumentalizan el ingreso de personal en la administración y ordena mejor los distintos elementos de la tasa de reposición. Además debe destacarse que la Ley analizada incorpora reiterados llamamientos a la planificación del empleo, recordando que la OEP no es sino la ejecución de ese planeamiento, o vinculando tasas especiales para la reducción de temporalidad a planificación. Además, la LPGE 2023 incorpora de forma más precisa las reglas para la determinación de la OEP.

Ya en lo concreto, las medidas esenciales en esta materia son:

- Como novedad respecto de años anteriores, y como medida para limitar la temporalidad y dar sentido a la limitación de la duración de las interinidades por vacantes, se recuerda la obligación de que las AAPP tengan en cuenta, a la hora de articular la oferta de empleo público, las plazas de personal interino o laboral temporal por vacante nombradas en 2023, estableciendo la obligación de que se incluyan en la propia oferta de empleo público para el año 2023 o, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.
- En cuanto a la tasa de reposición básica, se mantienen en lo sustancial las previsiones que ya se introdujeron en la LPGE 2022:
 - Con carácter general, la tasa de reposición, será de un 110%, ampliándose en ciertos sectores prioritarios (que son los ya recogidos en la LPGE 2022) donde puede alcanzar el 120%.
 - Para las entidades que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior se establece una tasa de reposición general del 120% para todos los sectores, incluso los conceptuados como prioritarios
 - Tasa de reposición especial en policía local, que se considera sector prioritario, equivalente al 125%.
 - Se prevé la posibilidad de acumular en sectores prioritarios tasas procedentes de otros sectores, y en el caso de las entidades con deuda financiera amortizada a 31 de diciembre del año anterior, indistintamente en cualquier sector, sea o no prioritario.
 - Se prevén tasas similares en empresas públicas, consorcios y fundaciones, en función de que realicen servicios públicos.

- En segundo lugar, y como novedad respecto de las leyes de ejercicios anteriores, la LPGE 2023 incluye la previsión de una tasa de específica destinada a dar cumplimiento al objetivo de que el empleo temporal no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural que recoge la Ley y 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Esta tasa queda sujeta a la existencia de un instrumento de planificación plurianual que la justifique.
- En tercer lugar, y como hemos adelantado, se regula de forma más específica las reglas para la determinación de la tasa de reposición.
- Se concretan y precisan también las situaciones que quedan excluidas del cómputo de la tasa de reposición, con pocas variaciones sobre la LPGE 2022.
 - Las plazas incorporadas a procesos de estabilización.
 - Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.
 - Las plazas que se convoquen por promoción interna, y los ceses derivados de dichos procesos.
 - Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.
 - Plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva para personal de tropa y marinería que esté en los 10 últimos años de sus compromisos de larga duración, o que tengan disponibilidad especial (mayores de 45 años y menores de 65 que hayan finalizado la relación de larga duración con al menos 18 años de servicio), sujeta a una doble condición:
 - Sólo podrá aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura.
 - Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados.
 - 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.
 - En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.
 - Como novedad en cuanto a sistemática, se incorpora como exclusión al cómputo de la tasa de reposición y no como tasa adicional las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios 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.

- Finalmente, y tal y como preveía ya la LPGE 2022, se establece expresamente que las plazas no cubiertas tras la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta y se identifiquen las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de ofertas de ejercicios anteriores a 2022, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

A efectos del análisis detallado de las medidas este informe aborda separadamente las previsiones para el ámbito propio de los empleados públicos (Entidades locales y Organismos Autónomos), para el sector público (empresas públicas y consorcios), si bien aunque regulados de forma diferenciada en algunos aspectos presentan previsiones similares, y finalmente para los cargos electos. Finalmente, y en un punto separado, se abordan cuestiones generales comunes a todos los ámbitos citados.

A – ENTIDADES LOCALES Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS

1.- Régimen retributivo.

a) Incremento fijo (artículo 19.Dos apartado 1).

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 prevé un incremento retributivo fijo de un 2,5% anual para el conjunto de los empleados públicos en términos de homogeneidad respecto de las percibidas el 31 de diciembre de 2022 (art. 19.dos, punto 1).

Este incremento, por tanto, se produce respecto de las cantidades retributivas que resultan de lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía (+SE)», así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía.

Debe tenerse en cuenta que la previsión de este incremento retributivo máximo en términos de homogeneidad no impide que en las circunstancias previstas en el artículo 19.Siete este incremento pueda ser incrementado singularmente (por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo), sin que ello afecte al límite genérico de incremento de las retribuciones que regula el artículo 19.Dos.

b) Incrementos adicionales (artículo 19.Dos apartado 2).

Junto con este incremento lineal la LPGE 2023 prevé (como ya sucediera con las retribuciones para el ejercicio 2018, reguladas por el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público), la posibilidad de incrementos adicionales de las retribuciones a aplicar desde el 1 de enero de 2023 respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2022 (y no por tanto, de forma directa respecto de las aplicadas a 1 de enero de 2023), que se vinculan en esta ocasión a la evolución tanto del Incremento de

Precios al Consumo Armonizado (IPCA) como del Producto Interior Bruto (PIB), todo ello de acuerdo con lo que establece el artículo 19.Dos apartado 2 de la LPGE 2023.

El incremento adicional vinculado al IPCA se cifra en un 0,5% adicional respecto, como se ha indicado, de las retribuciones a 31 de diciembre de 2022, siempre que se produzca la condición material que se establece para su aplicación, esto es, que la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 supere el 6%.

La aplicación de este incremento adicional no será automática, sino que requerirá de un acto expreso del Consejo de Ministros a la vista del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023, acto que ha de publicarse en el BOE, lo que sin duda mejora la gestión, algo problemática, que tuvo la aplicación de los incrementos adicionales de retribuciones previstos en 2018 ya citados, en que tal publicación en el BOE se sustituyó por comunicación a la CCAA y a la FEMP.

En cuanto al incremento adicional vinculado al incremento del PIB, se cifra igualmente en un 0,5% respecto, también, las retribuciones a 31 de diciembre de 2022. La condición material para que se produzca este incremento adicional es que “el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente ley de Presupuestos”. Dicho PIB nominal se ha cifrado en el informe económico de la LPGE 2023, de acuerdo con lo que refleja dicho cuadro macroeconómico, un incremento de 6%¹.

Como en el caso del incremento vinculado al IPCA, será preciso para su aplicación el requisito formal de un acuerdo del Consejo de Ministros publicado en el BOE. Este acuerdo se producirá, conviene señalarlo, no respecto del incremento definitivo del PIB nominal, sino sobre el dato avanzado del PIB publicado por el INE. De acuerdo con el calendario de publicaciones del INE, este dato se suele hacer público a finales de enero del año siguiente. Es decir, que el incremento, de producirse, aunque con efectos de 2023, se aplicará en 2024.

c) Incremento de la masa salarial del personal laboral.

Se establece, respecto del personal laboral, que la masas salarial para este colectivo pueda incrementarse hasta el porcentaje máximo resultante de lo dispuesto en el artículo 19.Dos apartado 2, siempre entendido en términos de homogeneidad (de efectivos y antigüedad) para los dos períodos objeto de comparación (artículo 19.Cuatro).

No sufre modificación alguna la definición de qué deba ser considerado como masa salarial, que sigue siendo el conjunto de retribuciones salariales y extrasalariales, descontando de ella:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

¹ El PIB nominal es el incremento bruto del IPC, sin aplicar las consecuencias de la inflación, a diferencia del PIB real, que es el incremento a precios constantes, es decir, una vez descontado el efecto de la inflación.

- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

Asimismo, y en los mismos términos ya establecidos también en la LPGE 2021, se señala que, respecto de gastos de acción social y productividad o retribuciones variables, la homogeneidad de tendrá en cuenta respecto del número de efectivos.

d) Inaplicabilidad de cláusulas que establezcan incrementos retributivos superiores a los señalados en los puntos anteriores.

Manteniendo las previsiones que se vienen estableciendo desde hace años para evitar incrementos retributivos no previstos en la LPGE, se establece expresamente que los convenios, pactos o acuerdos suscritos por cualquier administración pública o entidad del sector público deberán ajustarse a lo dispuesto en el artículo 19 en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público, y lo que es más importante, que cualquier cláusula que se oponga a ello debe considerarse inaplicable (artículo 19.Ocho). Esto es, cualquier acuerdo, pacto o convenio que establezca incrementos retributivos superiores (fuera, claro está, de la excepción que supone lo establecido en el artículo 19.Siete para casos concretos y singulares) carecerá de efectividad y no podrá ser aplicado de forma efectiva, limitándose el incremento a lo previsto en este artículo 19 LPGE 2023.

e) Determinación de los incrementos retributivos para el personal funcionario.

De acuerdo con la normativa que regula las retribuciones de los funcionarios, los importes correspondientes a salario base, trienios, salario base en pagas extraordinarias y complemento de destino queda fijado por las cantidades establecidas en la propia LPGE (artículos 19.Cinco respecto del salario base, trienios y salario base en pagas extraordinarias, 23.Uno.b respecto de los conceptos y devengos de las pagas extraordinarias – devengo que sigue siendo el establecido en el artículo 33 de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988 -, y 23.Uno.c respecto del complemento de destino). En el Anexo I de este documento se acompañan las cantidades establecidas para el año 2023 por estos conceptos.

En cuanto al complemento específico, productividad y gratificaciones, se prevé el incremento general del 2,5% ya señalado respecto del abonado a 31 de diciembre de 2021 (art. 23.uno apartados d, e y f respectivamente).

Debe tenerse, en todo caso, que de producirse alguno o todos los incrementos adicionales previstos en el artículo 19.dos apartado 2, estos incrementos también afectarían a todos estos conceptos.

f) Retribuciones de funcionarios interinos.

Respecto de las retribuciones del personal interino, la LPGE 2023 es continuista respecto de la LPGE 2022, de modo que este personal percibirá las retribuciones previstas para el puesto, salvo que exista algún concepto específicamente reservado a personal funcionario de carrera.

Así, la LPGE 2023 establece que el personal funcionario interino percibirá las retribuciones básicas, incluidos trienios, correspondientes al grupo o subgrupo en el que esté clasificado el Cuerpo o Escala, en el que hayan sido nombrados como interinos y las retribuciones complementarias que correspondan al puesto de trabajo que desempeñen, excluidas las que estén vinculadas a la condición de funcionario de carrera (artículo 23.Tres).

Igualmente, este personal tendrá derecho a percibir productividad en el marco del desempeño de un puesto de trabajo si así está establecido o autorizado para funcionarios de carrera en puestos análogos, salvo que dicho complemento esté reservado exclusivamente a los mismos (artículo 23.Cinco).

g) Funcionarios en prácticas.

Si bien las retribuciones del personal funcionario en prácticas se encuentra regulada en el Real Decreto 456/1986, de 10 de febrero, por el que se fijan las retribuciones de los funcionarios en prácticas, la LPGE 2023 concreta, en términos continuistas con leyes de presupuestos anteriores, algunas particularidades de su régimen retributivo.

Así, si este personal desempeñara efectivamente un puesto, además de las retribuciones propias del puesto desempeñado (consecuencia de lo establecido en los artículos 1 párrafo segundo y 2.1.b del RD 456/1986):

- Productividad, si está previsto en puestos análogos para funcionarios de carrera, salvo reserva expresa a éstos (artículo 23.Cinco).
- En el caso de personal funcionario de carrera nombrado funcionario en prácticas en grupo o subgrupo profesional de titulación superior al que pertenece, percibirán los trienios en cada momento perfeccionados computándose dicho tiempo, a efectos de consolidación de trienios y de derechos pasivos, como servido en el nuevo Cuerpo o Escala en el caso de que, de manera efectiva, se adquiera la condición de funcionario de carrera en estos últimos (artículo 23.Seis).

h) Otros aspectos de interés en materia de retribuciones.

En cuanto a los restantes aspectos retributivos que recoge la LPGE 2023 debe destacarse lo siguiente:

- Se permite aportaciones a planes de pensiones, si bien estas aportaciones no pueden suponer que supere el incremento global establecido para el incremento de las retribuciones, lo que implica, así, tanto el fijo como los incrementos adicionales (art. 19.tres). Esto implica que cualquier previsión de aportaciones a planes de pensiones lo sería contra potenciales incrementos retributivos.
- Se mantiene la congelación de los gastos de acción social ya acordada en la LPGE 2022 (art. 19.Dos apartado 3).
- Se establece para el personal perteneciente al antiguo grupo E/Agrupaciones profesionales a título personal las retribuciones que venían percibiendo a 31 de

diciembre de 2017 incrementadas en el porcentaje de incremento retributivo establecido con carácter general (artículo 23.Uno.g).

- Como ya se señaló, se mantiene la posibilidad de incrementos puntuales de retribuciones con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo (art. 19.Siete).
- Los incrementos retributivos establecidos en el artículo 19.Dos (tanto fijo como adicionales) serán de aplicación a las retribuciones de los contratos mercantiles del personal del sector público (artículo 19.Diez).
- Respecto de las retribuciones máximas previstas para cargos electos en la administración local, y respecto de las previstas en la disposición adicional vigésimo sexta de la LPGE 2022, se actualizan los importes conforme al incremento general fijo previsto en el artículo 19.Dos.1, incorporando asimismo el incremento previsto en el Real Decreto-Ley 18/2022, de 18 de octubre (disposición adicional vigésimo séptima). Acompañamos como parte del Anexo I a este informe dichos importes máximos. Debemos recordar que estos importes son cuantías máximas posibles, y que no incluyen los trienios a los que, en su caso, tengan derecho aquellos funcionarios de carrera que se encuentren en situación de servicios especiales.

Fuera del ámbito de las retribuciones y la masa salarial:

- Se mantiene la prohibición de ingresos atípicos (participación en recaudación o tasas, costas, etc.) tal y como establece el artículo 30, y se mantiene en el mismo importe que en 2022 las cuantías por razón de servicio (artículo 32.Tres).
- En cuanto a las indemnizaciones por razón del servicio seguirán percibiéndose en las cuantías vigentes en 2022 (artículo 32.Tres).
- Respecto a la indemnización por residencia como concepto retributivo a percibir por funcionarios públicos de los territorios de Baleares, Canarias, Valle de Arán y Ceuta y Melilla, se actualizan los importes con el incremento del 2.5% incluidos los incrementos por trienio en dichos territorios. En este sentido, la Disposición Transitoria Segunda de la LPGE indica que “Durante el año 2023, la indemnización por residencia del personal en activo del sector público estatal continuará devengándose en las áreas del territorio nacional que la tienen reconocida, en las mismas cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2022, con el incremento máximo previsto en el artículo 19.Dos.

No obstante, quienes vinieran percibiendo la indemnización por residencia en cuantías superiores a las establecidas para el personal del sector público estatal continuarán devengándola sin incremento alguno en el año 2023 o con el que proceda para alcanzar estas últimas”.

Ha de tenerse en cuenta el mantenimiento de dicho concepto retributivo por la legislación presupuestaria para el presente ejercicio, a pesar de que el mismo (creado en su día por el Decreto 361/1971, de 18 de febrero) no figura como

concepto retributivo en el TRLEBEP (al igual que tampoco figuraba en la Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la Función Pública)

A tener en cuenta que paralelamente, los Tribunales han ratificado que la indemnización por residencia en territorio nacional no es una retribución ni básica ni complementaria, sino que es una cantidad de carácter compensatorio que pretende resarcir los gastos que conlleva para el funcionario residir en una determinada área del territorio nacional.

- Asimismo, y respecto de los complementos personales y transitorios, la disposición transitoria cuarta de la LPGE 2022 prevé una regulación similar a la prevista en la LPGE 2021 y en las Leyes de PGE de años anteriores, esto es, e mantiene la previsión de que se regulen conforme a su propia normativa y la propia LPGE 2023 (apartado primero). De igual manera, y con carácter cada vez más residual, el apartado segundo de esta disposición transitoria cuarta renueva la previsión de que los complementos personales transitorios resultantes de la aplicación del artículo 15 LPGE 1985 (que homogeneizaba el sistema retributivo previo a la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública al previsto en ésta) se congelen en su importe a 31 de diciembre de 2022, absorbiéndose en su caso con las mejoras que pueda experimentar el puesto de trabajo, absorción a cuyos efectos el incremento de retribuciones de carácter general que se establece en esta ley solo se computará en el 50 por ciento de su importe, entendiendo que tienen este carácter el sueldo, referido a catorce mensualidades, el complemento de destino y el específico, sin que en ningún caso queden afectados trienios, productividad ni gratificaciones por servicios extraordinarios.
- Finalmente, un año más la LPGE para el año 2023 mantiene la previsión ya contenida en la LPGE para el año 2022 de la posibilidad de que se acuerde la devolución de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 en aquellas AAPP que no lo hubieran hecho, en función de su situación económico-financiera (disposición adicional centésima décimo tercera), así como de que, en aquellas administraciones en que se hayan producido reducciones salariales superiores a las legalmente exigidas o que no hayan aplicado los incrementos retributivos previstos se pueda acordar su reintegro siempre que se cumpla la condición de que cumplan los objetivos de déficit y deuda, así como la regla de gasto, en los términos que resultan del artículo 17 apartados 3 y 4 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, teniendo en cuenta que estos incrementos no se consideran incrementos retributivos (disposición adicional trigésima).

2.- Empleo Público

1- Tasa de reposición y oferta de empleo público para personal de nuevo ingreso con una relación indefinida.

Como se ha anticipado, y respecto de lo que es la tasa de reposición general, la LPGE para el año 2023 es continuista respecto de la LPGE 2022, si bien estrena nueva sistemática respecto de años anteriores.

Hasta ahora, los artículos de las previas leyes generales del Estado destinados a regular la Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del

personal del sector público se centraban directamente en regular la tasa de reposición a la que aquella quedaba constreñida, dando por sentada la aplicación del artículo 70 TRLEBEP en sus estrictos términos.

a) Criterios generales sobre la oferta de empleo público.

El nuevo apartado Uno del artículo 20, en su punto 1, recuerda que la incorporación de personal de nuevo ingreso se realiza a través de la Oferta de Empleo Público, de la que se indica como aspecto relevante que es o debe ser la plasmación del ejercicio de una planificación plurianual, previsión que no aparece en el artículo 70 TRLEBEP. Es cierto que el artículo 20.Uno no regula ni concreta la forma de ejercicio de esa planificación, ni establece marco temporal, como tampoco lo hace el TRLEBEP, ni tampoco sanciona en forma concreta la ausencia de planificación. Pero debemos recordar que el TRLEBEP, en su artículo 69 (y previamente, en su artículo 1.3.f) como fundamento de la actuación de las AAPP en materia de empleo público), nos recuerda la necesidad de planificar los recursos humanos de nuestras organizaciones, apuntando en su apartado 2 a algunos elementos básicos a tener en consideración en estos planes, si bien podría criticarse que una norma coyuntural como son los PGE no sea el instrumento idóneo para establecer una orientación u obligación que tiene un carácter estratégico que la supera. En todo caso, conviene recalcar y recordar que la inexistencia de mayor concreción del contenido o plazos de la planificación no es, o no debe ser, la excusa para no acometerla.

Y, una vez señalado el instrumento para regular ese ingreso, y la necesidad de que esté vinculado a una planificación, nos señala que el instrumento para configurar la oferta de empleo público es la tasa de reposición (artículo 20.Uno.3), estableciendo una vinculación y jerarquía clara entre ambos instrumentos que hasta ahora se producía pero de forma implícita.

De esta forma, y a diferencia de lo que venía siendo habitual en las leyes de presupuestos generales del Estado anteriores, que entraban directamente a regular la tasa de reposición (dando por sentado que el instrumento para ello es la oferta de empleo público, con remisión directa, por tanto, al artículo 71 TRLEBEP), se nos recuerda que la tasa de reposición no es sino el instrumento para la articulación de la oferta de empleo público, que es el objetivo último.

Por lo demás, este apartado Uno incorpora como su punto 2 que 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 regirán por lo establecido en las disposiciones adicionales específicas para cada una de estas figuras (DDAA vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera), previsión que en la LPGE 2022 constituía el punto 2 del artículo 20.Uno.

b) Determinación de la oferta de empleo público (tasa de reposición).

En esta nueva sistemática, el apartado Dos recoge la articulación concreta de la oferta de empleo público. En esta nueva sistemática más explicativa, se inicia el apartado recordando que la tasa de reposición no es sino la forma en que se articula la oferta de empleo público, al tiempo que se recuerda que, en todo caso, la oferta resultante de la aplicación de la tasa de reposición deberá atenerse a las

disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos. (artículo 20.Dos.5).

- Tasa de reposición ordinaria

Esta tasa de reposición queda configurada mediante las siguientes y específicas tasas de reposición:

- Manteniendo lo ya establecido en la LPGE, una tasa de reposición general del 110% que será del 120% en los sectores que se consideran prioritarios (art. 20.Dos.1 letra a), tasa ordinaria que se amplía al 120% en todos los sectores para las administraciones locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior (artículo 20.Dos.1 letra b).
- Una tasa de reposición específica para Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policía Local, del 125% (artículo 20.Dos.1 letra c), sector que se cataloga como sector prioritario, permitiendo con ello que las plazas que resultan de esta tasa se acumulen o que otras de servicios no prioritarios se acumulen a él.
- Una tasa de reposición adicional específica para la reducción de la temporalidad del empleo en las administraciones públicas hasta el objetivo del 8% de las plazas estructurales (artículo 20.Dos.1 letra d), tasa de reposición que se regula en sus requisitos por lo que dispone el punto 4 de este artículo 20.Dos, al que más adelante nos referiremos.

Se nos recuerda, asimismo, que no computan a efectos de determinación de la tasa de reposición la tasa específica para la aplicación de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Si bien esta previsión ya estaba en la LPGE 2022, se corrige la disfunción que su redacción generaba, en tanto que en aquella venía referida en exclusiva a la estabilización del Real Decreto-Ley 14/2022. Con la nueva redacción se menciona ya la Ley 20/2021, y se amplía la previsión a las plazas derivadas de procesos especiales de reducción de empleo público acordado por normativa anterior (lo que incluye tanto las estabilizaciones y consolidaciones de las LPGE de los años 2017 y 2018 como los procesos iniciados al amparo del RDL 14/2022).

En cuanto a qué sectores se consideran prioritarios, además del ya citado de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policía Local, reproduciendo los ya definidos en la LPGE 2022, el artículo 20.Dos.3 señala que serán:

- Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.
- Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

- Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.
 - Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.
 - Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.
 - Plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.
 - Plazas de seguridad y emergencias.
 - Plazas de personal que realiza una prestación directa a los usuarios del servicio de transporte público.
 - Personal relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos.
 - Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Tasa de reposición extraordinaria para la reducción de la temporalidad

Junto con esta pudiéramos denominar tasa de reposición ordinaria, la LPGE 2023 añade una tasa adicional extraordinaria, no sujeta a los criterios anteriores, con un objetivo claro y determinado, dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructura (art. 20.Dos.4).

Conviene señalar que no estamos ante la tasa ya establecida derivada de los distintos procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, o anteriores (tasa o plazas excluidas del cómputo a efectos de la determinación de la tasa de reposición, como hemos señalado), sino ante una nueva oportunidad de incidir en la reducción de la temporalidad a ese ansiado 8% de las plazas estructurales, en el caso de que no se haya podido alcanzar con las plazas ya incorporadas a procesos de estabilización.

Tampoco, por tanto, a una tasa sometida a reglas especiales como las previstas para la tasa de reposición en la ejecución de la oferta de empleo público que resulte de la misma. Las plazas convocadas deberán proveerse por los procedimientos ordinarios, como en una oferta de empleo público ordinaria.

Ahora bien, no se trata de una posibilidad incondicionada, sino que, conforme establece el propio artículo 20.Dos.4 precisa de la previa y necesaria existencia de un instrumento de planificación plurianual que la justifique. Se incide con ello una vez más en la necesidad de una ordenación planificada del empleo público que exige un análisis de la realidad sobre la que debe aplicarse la medida para que las plazas convocadas (una vez que, insistimos, no se trata de estabilización, sino de determinar plazas estructurales y limitar la temporalidad en ellas) sean las adecuadas, y realmente

estructurales. No especifica este nuevo artículo 20.Dos.4 la forma o plazos de esta planificación. No obstante, y como indicáramos previamente, es posible acudir a los criterios del artículo 60.2 del TRLEBEP para definir ese necesario plan.

- Inclusión de las plazas de personal interino por vacante en oferta de empleo público.

Pero si algún aspecto de este nuevo apartado Dos del artículo 20 es especialmente relevante es su punto 2, que recuerda la necesidad a la hora de configurar la oferta de empleo público tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023, pero sobre todo que obliga a incluir en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento (en este caso, 2023) y, si no fuera posible, en la siguiente, las vacantes ocupadas por este personal, salvo que se decida su amortización. Con esta previsión se recupera la redacción del artículo 10.4 del TRLEBEP previa a la dada en primer lugar por el Real Decreto-Ley 14/2022, de 6 de julio, y finalmente por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, una vez que en la reforma de este artículo 10.4 se omitió incluir una concreta previsión para la incorporación de las plazas vacantes interinamente ocupadas en una oferta de empleo público, al centrarse la revisión en la duración de la interinidad, y no en cuándo esa plaza debía incorporarse a una concreta oferta de empleo público. Con ello en cierta medida se acota el significado y alcance del último párrafo de la vigente redacción del artículo 10.4 TRLEBEP, en tanto que de su literalidad se podría llegar a desprender que con que la convocatoria de la plaza se realizara en el plazo de tres años desde el nombramiento de interinidad por vacante (teniendo en cuenta que el plazo para desarrollar y concluir una OEP es de tres años, y que la convocatoria es sólo un acto de ese proceso), resultaría irrelevante en que OEP fuera incorporada, permitiendo de hecho una extensión no deseada de la interinidad.

Ahora bien, y como ya se señalara a la hora de tratar las menciones a la necesidad de planificación de las en el diseño de las ofertas de empleo público, una LPGE puede no ser el instrumento más idóneo para incorporar esta obligación, en tanto que Ley con duración definida y constreñida al año para el que se aprueban los PGE, sin que se prevea que esta obligación vaya a tener duración indefinida.

c) Reglas para la concreta aplicación de la tasa de reposición (Art. 20.Tres).

En esta nueva sistemática que estrena la LPGE 2023 agrupa en un apartado específico todos aquellos aspectos que el artículo 20.Uno de la LPGE incluía no tanto para definir la tasa de reposición, sino para aplicarla o configurarla.

- Criterios generales para el cálculo de la tasa de reposición (art. 20.Tres.1).

En esta nueva sistemática, el artículo 20.Tres.1 viene a dar una nueva y más precisa definición de cómo se calcula la tasa de reposición (que en la LPGE 2022 se recogía en el artículo 20.Uno.7).

No obstante esta nueva sistemática, se mantiene en términos prácticamente idénticos la definición básica de la tasa de reposición en términos de saldo neto entre personal funcionario de carrera o laboral fijo al inicio de 2022 y el existente a finales de 2023 (artículo 20.Tres.1), con la única precisión de recordar expresamente que a efectos de este cómputo no se puede o debe considerar aquellas plazas que se consideren

excluidas a efectos del cómputo de la tasa de reposición, algo que ya estaba implícito en la redacción de la LPGE 2022.

También este nuevo artículo 20.Tres.1 mantiene en los mismos términos ya establecidos para el año 2022 las situaciones que se deben computar como bajas. Y así junto con las tradicionales situaciones de cese (jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa) se añade las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Publicas así como las producidas como consecuencia de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida perteneciente a sociedades mercantiles, entidades públicas empresariales, consorcios o fundaciones.

- Incremento de las plazas incluidas en la oferta de empleo público (art. 20.Tres.2).

Excepcionalmente, como ya ocurriera con la LPGE 2022, la LPGE 2023 permite ampliar la tasa de reposición de 2023 con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso hasta la aprobación de la oferta siempre que se tengan en cuenta las siguientes condiciones (art. 20.Tres.2):

- Que la oferta de empleo público sea aprobada dentro del primer semestre del ejercicio.
- Que en la aprobación de la oferta se indique expresamente las plazas que resultan de esta previsión.
- Que esas plazas se deduzcan de la tasa de reposición de 2024.

Esta previsión, que ya se incluyó en la LPGE 2022, contribuye parcialmente (aunque no de forma definitiva ni suficiente) a subsanar la problemática que generaba la cobertura de vacantes generadas en el año de ejecución presupuestaria, especialmente relevante en aquellas producidas a comienzos de cada año, aunque los requisitos y límites que hemos condicionará en buena medida la efectividad práctica de la medida, al someterla a plazos y términos que la pueden llegar a hacerla poco operativa o práctica.

- Exclusiones de cómputo para la determinación de la tasa de reposición (art. 20.Tres.4)

Si en los puntos precedentes del artículo 20.Tres se ha visto qué forma parte de la tasa de reposición y cómo se calcula, el apartado 4 establece qué situaciones no deben ser tomadas en consideración a efectos del cálculo de la tasa de reposición.

Esas situaciones son:

- Plazas procedente de la ejecución de OEP anteriores.
- Plazas que se convoquen por procesos de promoción interna, así como los ceses derivados de dichos procesos.

- Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

Junto a estas situaciones que podríamos considerar como ordinarias o habituales, el artículo 20.Tres apartado 4 establece otras situaciones que excluyen a determinadas plazas del cómputo de la tasa de reposición, todas ellas ya recogidas en la LPGE 2022:

- Plazas que puedan ser cubiertas de forma fija por personal de tropa y marinería en sus últimos 10 años de compromiso de larga duración y para los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las respectivas convocatorias, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstas en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, esto es, militares de tropa y marinería que finalizado su compromiso de larga duración tengan una edad de más de 45 años y al menos 18 de servicio, y hasta los 65 años (artículo 20.Uno,6 letra e).

Estas plazas han de ser necesariamente ofertadas para categorías de difícil cobertura (que no se especifican ni concretan, lo que deja la puerta abierta a interpretaciones posibles que extiendan el concepto) en turnos restringidos y exclusivos para este personal, si bien (en una redacción cuanto menos confusa), deberá existir junto con este turno restringido un turno libre abierto para esa misma categoría.

Esta vía de incremento de plantilla real deberá ser estudiada con cuidado, dadas las implicaciones económicas en relación con la regla de gasto, teniendo en cuenta los incrementos ya previstos tanto en la tasa de reposición como en retribuciones, así como las limitaciones a que se convoquen plazas en la misma categoría en turno libre, teniendo en cuenta además que la propia LGPE 2023 prevé en su artículo 20.Dos.5, la expresa previsión de que la oferta deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos.

- 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.

Esta mención viene a aliviar en parte el constreñido marco que implica la tasa de reposición para los municipios que tienen que ampliar sus servicios como consecuencia de un mandato normativo. No se trata, por tanto, de una mera ampliación de tasa para servicios ya prestados, sino de una tasa prevista para nuevos servicios así definidos, y establecidos normativamente.

Debe tenerse en cuenta, en todo caso, que esta posibilidad está sujeta tanto a la disponibilidad del capítulo I (artículo 20.Dos.5) como a la normativa general sobre equilibrio presupuestario y sostenibilidad financiera, además de a las previsiones que establece la Ley de Bases de Régimen Local a la hora de que las administraciones locales asuman nuevas funciones, competencias y servicios.

- En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante Gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

Debe ponerse esta previsión en directa relación con lo que dispone el artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, cuya aplicación práctica quedaba o podía quedar contradicha con el resultado de la aplicación de la tasa de reposición.

Con esta previsión se viene a facilitar desde la LPGE 2022 la posibilidad de reinternalizar servicios prestados mediante contratación administrativa.

- Las plazas de personal de servicios de prevención y extinción de incendios se 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. Esta previsión se encontraba incorporada a la LPGE 2022 como una tasa de reposición adicional regulada mediante la disposición adicional trigésima octava.

Conviene señalar, sobre esta previsión, que no permite esta redacción incrementar plazas en estos servicios, sino adecuar las plantillas a las plazas que normativa u organizativamente se encuentren previstas, y que además estén presupuestadas.

- Condiciones para la validez de la tasa de reposición (art. 20.Tres.3).

En la nueva sistemática de la LPGE 2023, este punto recoge lo que en 2022 era el artículo 20.Dos.

Sucintamente, este artículo recuerda la vinculación de la tasa de reposición con la aprobación de la oferta de empleo público que regula el artículo 70 TRLEBEP, y por ello exige:

- Que las plazas resultantes se incluyan en una OEP aprobada por el órgano competente y debidamente publicada en el Boletín correspondiente dentro del año natural (en este caso, antes del 31 de diciembre de 2023).
- A la convocatoria de las plazas en el Boletín correspondiente y especialmente a que la ejecución del proceso se complete en el plazo de tres años.

En esta nueva sistemática, se trae a este artículo 20.Tres.3 la posibilidad de volver a convocar plazas previstas en OEP que hayan sido declaradas desiertas que introdujo por vez primera el artículo 20.Dos párrafo final de la LPGE 2022. La modificación, como ya señalamos en nuestro análisis a la LPGE 2022, debe tener una valoración positiva, en tanto que da respuesta a una problemática real a favor del empleo público, dado que el hecho de que una plaza pueda quedar desierta no implica que deje de ser necesaria, más aún cuando se mantenga presupuestada.

d) Acumulación y cesión de tasa de reposición (art. 20.Cuatro)

Finalmente, y como ya ocurre desde años anteriores, se flexibiliza la aplicación de la tasa de reposición entre sectores, de modo que se permite la acumulación de vacantes entre sectores ordinarios o no prioritarios a sectores prioritarios, esto es, policía local y sectores con tasa de reposición del 120% (artículo 20.Cuatro.1)

Asimismo, y en la línea de lo ya previsto en la LPGE 2022, este artículo 20.Cuatro.2 prevé como medida adicional de flexibilidad en la gestión de la OEP que las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre de 2022 (y que por tanto pueden aplicar una tasa de reposición del 120% a todos sus sectores) puedan asignar indistintamente su tasa de reposición a cualquier sector. Esta previsión es especialmente importante en tanto que permite a cada administración, en función de sus capacidades de auto organización, determinar si la OEP se va a corresponder con las vacantes generadas o van a ser utilizadas en otras plazas precisas para la organización.

Adicionalmente, en cuanto a la acumulación de la tasa de reposición entre sectores, debe señalarse que la LPGE 2023 prevé, como ya sucediera en 2022, la prohibición de que las AAPP cedan parte de su tasa de reposición a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones y consorcios (artículo 20.Cuatro.3), con dos excepciones:

- Sí se podrá ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio (artículo 20.Cuatro.3).
- También será posible la cesión cuando se realice a favor de a las fundaciones públicas y consorcios adscritos que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación (artículo 20.Cuatro.4).

La LPGE 2023 permite, como ya ocurriera en 2022, otras posibles situaciones de cesión de la tasa de reposición:

- Se podrá, además, ceder tasa a otra administración pública distinta de la titular del servicio cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, que ésta gestione el servicio (artículo 20.Cuatro.5). Debe tenerse en cuenta que esta cesión se prevé para otra administración pública, lo que excluye la posibilidad de que se realice a entidades que no tengan esa cualidad (posibilidad, recordemos, prohibida salvo las excepciones ya vistas por el artículo 20.Cuatro.3).
- Las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen (artículo 20.Cuatro.5)

En todo caso, estas cesiones exigen el requisito formal de que 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 esa acumulación (artículo 20.Cuatro.6).

II – Limitaciones al empleo temporal (art. 20.Cinco)

En la línea de tratar de evitar una temporalidad no justificada en el empleo público, el artículo 20.Cinco de la LPGE 2023 opera importantes cambios formales respecto de la redacción de años anteriores.

Si bien se mantiene la idea general de que cualquier contratación temporal debe responder a casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, se pretende reforzar este carácter extraordinario y vinculado a causas reales de temporalidad de la contratación o nombramiento temporal mediante dos novedades:

- Se recuerda como frontal del apartado el recordatorio de que la norma en la contratación o nombramiento en la administración es el de personal fijo, indefinido o permanente.
- Cara a la contratación o nombramiento temporal, además de la genérica mención a los citados casos excepcionales, urgentes e inaplazables, se recuerda la vinculación de esta modalidad de contratación o nombramiento temporal a los supuestos y modalidades previstas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

Estas previsiones no aportan esencialmente nada a lo ya establecido en años anteriores, pero pretenden recordar los principios sobre los que se han articulado las reformas que pretenden reducir y controlar la temporalidad en el empleo público.

Si bien la LPGE 2023 no incluye en su articulado ninguna mención a la exigencia de responsabilidad por la utilización indebida de la contratación temporal, que sí recogía la Disposición Adicional Cuadragésimo Tercera de la LPGE 2018, esto no supone que haya sido derogada, manteniéndose su vigencia, que según indicaba, era indefinida.

No obstante, esta previsión aún no formalmente derogada, ha venido a sustituida por la nueva disposición adicional decimoséptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre incorporada por la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, cuyo contenido es, en términos generales, términos equiparables a dicha Disposición Adicional Cuadragésimo Tercera de la LPGE 2018.

B – EMPRESAS PÚBLICAS Y CONSORCIOS

1.- Régimen retributivo

Cuanto se ha indicado sobre incremento retributivo en relación con los empleados públicos del Ayuntamiento y sus OO.AA. es aplicable al personal de las empresas públicas municipales y, en su caso, los consorcios en los que pueda participar el Ayuntamiento o las distintas administraciones locales, y que se traduce en un incremento retributivo fijo del 2,5% con efectos desde el 1 de enero, y adicionales del 0,5% en función de la situación del IPCA a septiembre de 2023 y del 0,5% en función de que se iguale o supere el PIB nominal previsto en el cuadro macroeconómico de la LPGE, igualmente con efectos desde 31 de enero de 2023 si es que se producen las

causas que autorizan estos incrementos adicionales, ya que les es de aplicación lo que dispone el artículo 19.Dos de la Ley.

Igualmente, le son de aplicación el resto de previsiones ya analizadas previamente respecto de retribuciones de (congelación del gasto social, limitación a aportaciones a planes de pensiones al incremento global de retribuciones previsto en la propia LPGE, etc.).

Tan sólo debe reseñarse que la LPGE 2023 mantiene la expresa previsión para el personal de estas entidades de que cuando su personal de nuevo ingreso sea personal funcionario, estatutario o laboral con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local generará derecho a seguir percibiendo, desde la fecha de la contratación o nombramiento, el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo, tal y como recogen las disposiciones adicionales vigésima primera.Uno.3 (empresas públicas y entidades públicas empresariales), vigésima segunda.Uno.3 (fundaciones) y vigésima cuarta.Uno.3 (consorcios).

2.- Empleo público

1 – Oferta de empleo público

De acuerdo con lo que establecen las disposiciones adicionales vigésima primera.Uno.2 (empresas públicas y entidades públicas empresariales), vigésima segunda.Uno.2 (fundaciones) y vigésima cuarta.Uno.2 (consorcios), a las empresas públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones y consorcios que puedan depender del Ayuntamiento les resultaría de aplicación, básicamente, las previsiones que en materia de oferta de empleo público establece el artículo 20.Dos de la LPGE 2022. Esto es, tendrán una tasa de reposición del 110%, salvo en el caso de que gestionen servicios públicos o intervengan en sectores prioritarios para los que se prevea una tasa de reposición del 120%, que se calcula conforme a los criterios ya señalados a la hora de analizar las previsiones sobre el cálculo de la tasa de reposición prevista en el artículo 20 LPGE 2022. Asimismo, se prevé para estas entidades la posibilidad de la tasa adicional para reducción de la temporalidad hasta el 8% prevista en el artículo 20.Dos.3.

No obstante, las disposiciones analizadas reiteran especialmente que no estará sujeta a tasa de reposición (disposiciones adicionales vigésima primera.Uno.3 para las empresas públicas y entidades públicas empresariales, vigésima segunda.Uno.3 para las fundaciones y vigésima cuarta.Uno.3 para los consorcios):

- La contratación de personal, funcionario, estatutario o laboral, con una relación preexistente fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en el que, respectivamente, esté incluida la correspondiente entidad.
- La contratación de reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstas en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, en ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura.

Fuera de las disposiciones adicionales ya reseñadas, y exclusivamente para el ámbito de los consorcios públicos, la LPGE (disposición vigésima tercera) modifica el artículo 121 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del Sector Público, introduce modificaciones en la incorporación de personal a sus plantillas.

Las modificaciones operadas respecto del principio general de que su personal deba proceder de las administraciones públicas participantes son:

- Se amplía la posibilidad de contratación directa por los consorcios de personal, además de cuando no sea posible contar con personal procedente de las Administraciones participantes en atención a la singularidad de las funciones a desempeñar, al supuesto de imposibilidad de cubrir plazas convocadas tras un anuncio público de convocatoria para la cobertura de un puesto de trabajo restringida a las administraciones consorciadas.
- Se circunscribe la posibilidad de esta contratación a los límites establecidos en las leyes de presupuestos generales del Estado.

II - Contratación temporal.

Como en el caso anterior, resulta plenamente aplicable cuanto se ha señalado al hilo del análisis de las previsiones de la LPGE 2023 en materia de contratación temporal en el ámbito de las administraciones locales y sus OO.AA, regulándose este aspecto en las vigésima primera.Uno.1 (empresas públicas y entidades públicas empresariales), vigésima segunda.Uno.1 (fundaciones) y vigésima cuarta.Uno.1 (consorcios).

Así, todas estas disposiciones adicionales recuerdan como principio básico de su contratación es que esta sea indefinida, si bien sujeta a las limitaciones que las propias disposiciones adicionales indican (regulación de sus ofertas de empleo público, señalado en el apartado anterior de este análisis).

Y en cuanto a la contratación temporal, se recuerda que se encuentra necesariamente sujeta a que existan causas de excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, añadiéndose que esa contratación debe hacerse en los supuestos y con arreglo a las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Desaparece de la LPGE 2023 la previsión que incorporaron las LPGE 2021 y 2022 de realizar contrataciones temporales cuando resulte de los términos del artículo 32 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Con ello, y en la línea de limitar posibles contrataciones temporales, se cierra la puerta a la contratación temporal para el desarrollo de encargos a medios propios. Debe ponerse esta modificación sustancial en directa relación con la nueva redacción del artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que ha definido en forma especialmente estricta estas situaciones, haciendo desaparecer el contrato por obra o servicio, regulando una única figura de contratación temporal, por circunstancias de la producción, y que de hecho, establece expresamente respecto de

la posibilidad de suscribir contratos temporales en esta modalidad que “no podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores”.

C - OTRAS DISPOSICIONES DE INTERÉS

I – Seguridad Social:

a) Bases mínimas y máximas de cotización a la Seguridad Social

La LPGE 2023 actualiza las bases máximas y mínimas de cotización a la Seguridad Social.

En lo que interesa, y respecto del Régimen General, el artículo 122.Uno.2 establece que las bases de cotización tendrán como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto. Asimismo, y respecto de las bases mínimas mensuales para cada grupo de cotización, se indica que se incrementarán en el mismo porcentaje que el salario mínimo interprofesional (artículo 122.Dos.2.a).

En cuanto a las bases máximas, se establecen en la cantidad de 4.495,50 euros mensuales o de 149,85 euros diarios (artículo 122.Uno.1 y Dos.1.b).

b) Tipos de cotización.

Se mantienen los tipos de cotización actualmente vigentes.

c) Cotización adicional a la Seguridad Social vinculada al anticipo de la edad de jubilación de los bomberos.

La LPGE 2023, en su artículo 122.trece actualiza la cotización de los miembros de bomberos a que se refiere el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, manteniendo los ya vigentes en 2022.

En concreto, y a partir del 1 de enero de 2023, el tipo de cotización adicional a que se refiere el párrafo anterior será del 10,60 por ciento, del que el 8,84 por ciento será a cargo de la empresa y el 1,76 por ciento a cargo del trabajador.

c) Cotización adicional a la Seguridad Social vinculada al anticipo de la edad de jubilación de los miembros de la Policía local al servicio de las entidades locales.

La LPGE 2023, en el mismo artículo 122.trece, actualiza igualmente, la cotización de los miembros de las policías locales a que se refieren las disposiciones adicionales vigésima, vigésima bis y vigésima ter del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como el Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías

locales al servicio de las entidades que integran la Administración local, que se mantiene en los porcentajes ya previstos para el año 2022.

En concreto, y a partir del 1 de enero de 2023, el tipo de cotización adicional a que se refiere el párrafo anterior será del 10,60 por ciento, del que el 8,84 por ciento será a cargo de la empresa y el 1,76 por ciento a cargo del trabajador.

d) Cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje y en los contratos de formación en alternancia.

Como novedad respecto de la LPGE 2022 y como consecuencia de lo dispuesto en las disposiciones transitorias primera y segunda del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, la LPGE 2023 establece en su artículo 122. Doce que las cuotas únicas por cada día trabajado, aplicables a partir del 1 de enero de 2023 en los contratos para la formación y el aprendizaje y en los contratos de formación en alternancia en los supuestos a que se refiere el apartado 1 de la disposición adicional cuadragésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, serán las del año 2022 incrementadas en la misma proporción que lo haga el SMI para 2023.

e) Suspensión del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral.

Como ya viene sucediendo en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, también para el año 2023 se suspende la aplicación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral, prevista en el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, pendiente de la reforma del citado real decreto (disposición adicional nonagésima séptima).

II – CONDICIONES DE TRABAJO Y OTROS ASPECTOS

a) Deroogación de preceptos todavía en vigor del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en materia de sobre empleo público (Disposición Final vigésimo primera).

La disposición final vigésima primera de la LPGE incorpora como novedad relevante la supresión de diversos apartados del Real Decreto-Ley 20/2012 todavía en vigor.

Se trata, en concreto, de los siguientes apartados:

- Artículo 8.3 (Modificación de los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, de Estatuto Básico del Empleado Público y medidas sobre días adicionales).

Este apartado, único vigente y ahora suprimido del artículo 8 del Real Decreto-Ley 20/2012, establecía que “Desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y

Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza”.

Esta supresión no implica necesariamente, o no al menos en principio, la liberalización de la negociación colectiva en el ámbito del empleo público, en tanto que mantiene su vigencia los artículos 48 o 50 del TRBEBEP, y la jurisprudencia que viene limitando la capacidad de las administraciones locales para establecer pactos o acuerdos que contravengan este artículo en función de la competencia estatal para fijarlos para el personal de la administración local, pero sin duda generará reclamaciones sociales para superar el marco actual, y por tanto habrá que ir viendo las implicaciones que pueda suponer en determinados supuestos de permisos no regulados o no previstos en el TRLEBEP, o si éstos puedan llegar a considerarse como mínimos susceptibles de mejora vía negociación colectiva.

- Artículo 9 (Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, organismos y entidades dependientes de las mismas y órganos constitucionales).

Se suprime igualmente la regulación, todavía vigente, que establecía límites a las retribuciones en situación de IT, aunque había quedado superado por lo dispuesto en de la LPGE

- Artículo 10 (Reducción de créditos y permisos sindicales).

Este artículo también se suprime íntegramente. Esto supone que queden sin efecto las limitaciones al crédito sindical establecidas por este Real Decreto-Ley 20/2012, dando pie a que se incrementen por la vía de la negociación colectiva.

- Artículo 16 (Suspensión de pactos, acuerdos y convenios)

Asimismo, la LPGE 2023 suprime definitivamente la previsión de suspensión de pactos y acuerdos que se opusieran a lo dispuesto en el propio Real Decreto-Ley 20/2012, que en la práctica ya había sido superado tanto por las supresiones acordadas por la disposición final vigésimo primera analizada como por su inclusión en aquellos artículos de las sucesivas leyes de presupuestos en aquellos aspectos que quedan limitados a la negociación colectiva (como, por ejemplo, los incrementos retributivos, tal y como hemos visto previamente en este análisis).

- Disposición final octava (Derechos sindicales en el ámbito del sector público)

En la línea de la supresión del artículo 10 del Real Decreto-Ley 20/2012, se suprimen también las limitaciones a los derechos sindicales en las entidades del sector público sujetas a derecho laboral.

- Disposición derogatoria

Sin especial relieve a los efectos de este análisis, toda vez que la normativa afectada por esta disposición derogatoria ya ha sido previamente derogada.

b) Modificaciones al Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 (disposición final vigésima cuarta)

La disposición final vigésima cuarta de la LPGE introduce importantes modificaciones en el TRLEBEP, destinadas a preservar la negociación colectiva y a impulsar planes de igualdad.

En concreto las modificaciones operadas son:

- Se suprime el último párrafo del apartado 2 del artículo 32.

El párrafo que se suprime, dentro del artículo que regula la posibilidad de suspensión de pactos y acuerdos, indicaba que:

A los efectos de los previsto en este apartado, 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.

La supresión de esta concreción limitará los motivos para acordar la suspensión de pactos y acuerdos, obligando así a una concreción individualizada y más motivada de la causa de grave interés público invocada y dará una mayor capacidad de intervención a juzgados y tribunales, y por tanto, implica de hecho un reforzamiento de la negociación colectiva. Por otro lado, al suprimir como causa objetiva para la suspensión de pactos y acuerdos la existencia de planes de ajuste, permite que en los municipios y entidades locales se reactive aquellos aspectos afectados en materia de personal, dando lugar, asimismo, a reforzar la negociación colectiva y la capacidad de la parte social para reclamarla e impulsarla.

- Se suprime el último párrafo del apartado 10 del artículo 38.

El párrafo que se suprime no es sino la reproducción de lo que disponía el párrafo final del artículo 32.2, por lo que es de aplicación a esta modificación lo ya indicado en el párrafo anterior.

- Se modifica la disposición adicional séptima, que queda redactada como sigue:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas aprobarán, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres para sus respectivos ámbitos, a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en

la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual.

3. En el plazo de 3 meses se creará un Registro de Planes de Igualdad, adscrito al departamento con competencias en materia de función pública, al que deberán remitir las distintas Administraciones públicas sus planes de igualdad, así como sus protocolos que permitan proteger a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia.

Con ello se concretan y calendarizan las obligaciones de las administraciones en materia de planes de igualdad, hasta ahora no singularizadas respecto de la regulación general prevista en los artículos 45 y siguientes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por otro lado, al establecerse como exigencia general que todas las administraciones públicas, sin excepción, deben contar con plan de igualdad, quedaría sin efecto el límite mínimo de 50 trabajadores para que exista la obligación de contar con este plan.

En cuanto a la regulación concreta, destaca la obligación de aprobar un plan de igualdad al inicio de cada legislatura, o en su caso, desarrollar el convenio colectivo o el acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable en los términos previstos en el plan de igualdad aprobado, así como la obligación de una evaluación anual de su cumplimiento.

Se regula asimismo algunos de los elementos esenciales del plan (objetivos, estrategias, medidas), y la obligación de su negociación, y especialmente, así como la creación de un registro de planes de igualdad en el ámbito de las administraciones públicas, que debería crearse en el plazo de tres meses. Con este mecanismo, y en función de cómo se regule la inscripción de los planes, es previsible la existencia de un control más efectivo sobre la obligación formal de contar con planes de igualdad.

ANEXPAL, 2 de enero de 2023

ANEXO I TABLAS RETRIBUTIVAS PERSONAL FUNCIONARIO

a) Salario base y trienios ordinarios (artículo 19.Cinco.1)

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo anual (Euros)	Trienios anual (Euros)
A1.	15.459,72	595,08
A2.	13.367,76	485,28
B.	11.685,24	425,76
C1.	10.036,92	367,32
C2.	8.353,56	250,08

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo anual (Euros)	Trienios anual (Euros)
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP).	7.645,68	188,16

Debe recordarse que los importes anuales señalados están referidos a doce mensualidades. De acuerdo con ello, el importe mensual de estos conceptos es el siguiente:

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo mes (Euros)	Trienios anual (Euros)
A1.	1.288,31	49,59
A2.	1.113,98	40,44
B.	973,77	35,48
C1.	836,41	30,61
C2.	696,13	20,84
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP).	637,14	15,68

b) Salario base y trienios en pagas extraordinarias (artículo 19.Cinco.2)

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo - (Euros)	Trienios - (Euros)
A1.	795,00	30,61
A2.	812,45	29,48
B.	841,63	30,68
C1.	722,91	26,42
C2.	689,78	20,62
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP).	637,14	15,68

Estos importes se establecen para cada una de las pagas extraordinarias, de julio y de diciembre.

c) Complemento de destino (Artículo 23.1.c)

Como en el caso del salario base y trienios ordinarios, el importe viene fijado para 12 mensualidades. Hemos asociado una columna para señalar el importe mensual correspondiente a este complemento.

Nivel	Importe anual Euros	Importe Mensual Euros
30	13.504,20	1.125,35
29	12.112,56	1.009,38
28	11.603,52	966,96
27	11.093,76	924,48
26	9.732,96	811,08
25	8.635,20	719,60
24	8.125,80	677,15
23	7.617,00	634,75
22	7.107,24	592,27
21	6.598,56	549,88
20	6.129,48	510,79
19	5.816,64	484,72
18	5.503,68	458,64
17	5.190,48	432,54
16	4.878,24	406,52
15	4.564,68	380,39
14	4.252,20	354,35
13	3.938,88	328,24
12	3.625,68	302,14
11	3.312,48	276,04
10	3.000,00	250,00
9	2.843,76	236,98
8	2.686,80	223,90
7	2.530,44	210,87
6	2.373,96	197,83
5	2.217,48	184,79
4	1.982,76	165,23
3	1.748,52	145,71
2	1.513,92	126,16
1	1.279,44	106,62

ANEXO II
TABLAS IMPORTES MÁXIMOS DE LAS RETRIBUCIONES DE LOS CARGOS ELECTOS DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

a) Para municipios de población igual o superior a 1.000 habitantes

Habitantes	Referencia – Euros
Más de 500.000.	116.160,05
300.001 a 500.000.	104.544,03
150.001 a 300.000.	92.928,03
75.001 a 150.000.	87.120,59
50.001 a 75.000.	75.504,62
20.001 a 50.000.	63.888,61
10.001 a 20.000.	58.080,05
5.001 a 10.000.	52.272,61
1.000 a 5.000.	46.464,02

b) Para municipios de población de menos 1.000 habitantes.

