



Asunto: Informe sobre el contenido de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 en materia de recursos humanos y función pública

Con fecha 30 de diciembre de 2020 el BOE ha publicado la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, que viene a redefinir aspectos fundamentales en materia de gestión del empleo público que han venido manteniéndose desde la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, presupuestos que se han visto sucesivamente prorrogados en los años 2019 y 2020.

Sin perjuicio de la más detallada valoración de las novedades y contenidos de la citada Ley 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:
 - o El establecimiento de un incremento retributivo fijo de un 0,9 sin que se prevea, como en la LPGE 2018 y los Reales Decretos que regularon las retribuciones de los y las empleados/as públicos/as los años 2019 y 2020, la existencia de fondos adicionales.
Este incremento del 0,9 fijo se establece igualmente para los máximos retributivos establecidos para los cargos electos con dedicación exclusiva de entidades locales.
 - o Se mantiene la congelación de los fondos de acción social
 - o Se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones, si bien estas aportaciones no pueden suponer que supere el incremento global del 0,9%.
- Se modifica de forma sustancial la definición de la oferta de empleo público para el año 2021:
 - o Con carácter general, se establece una tasa general del 100%, ampliándose en ciertos sectores prioritarios donde puede alcanzar el 110%, más una tasa adicional del 5% de la tasa que resulte de estos criterios para actividades que a juicio de la administración precise refuerzo de efectivos.
 - o Posibilidad de incrementar la tasa de reposición de un 10% adicional sobre toda la tasa de reposición si la entidad tuviera amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior.
Desaparecen para el año 2021 la posibilidad de incremento de tasa de reposición vinculada al cumplimiento de los requisitos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto, o para nuevos servicios obligatorios en función de incremento de la población.
 - o Tasa de reposición especial en policía local equivalente al 115%, más una tasa adicional excepcional para el año 2021 equivalente al 100% de las plazas que puedan resultar vacantes en 2020 y 2021 como consecuencia del anticipo de la edad de jubilación de policía local, cuando ésta sea efectiva.
 - o Tasa adicional de estabilización de empleo temporal para el 100% de los contratos temporales estructurales con origen de contratación anterior al 31 de diciembre de 2014, con una definición de sector tan amplia y vaga que se configura en la práctica como una estabilización de todo el empleo temporal que reúna el requisito de plaza estructural y antigüedad mínima.



- Inaplicación de tasa de reposición (y por tanto, acceso ilimitado) 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).
 - Tasas similares en empresas públicas, consorcios y fundaciones, en función de que realicen servicios públicos, y de que hayan tenido superávit en años anteriores.
 - Regulación más precisa de algunos permisos y licencias.
- A efectos del análisis detallado de las medidas este informe aborda separadamente las previsiones para el ámbito propio de los empleados públicos (Ayuntamiento 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.

A – AYUNTAMIENTO Y ORGANISMOS AUTÓNOMOS

1.- Régimen retributivo

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 prevé un incremento retributivo fijo de un 0,9% anual para el conjunto de los empleados públicos en términos de homogeneidad respecto de las percibidas el 31 de diciembre de 2020 (art. 18.dos).

De acuerdo con la normativa que regula las retribuciones de los funcionarios, los importes correspondientes a salario base, complemento específico, trienios y salario base en pagas extraordinarias queda fijado por las cantidades establecidas en la propia LPGE (artículos 18.5 respecto del salario base, trienios y salario base en pagas extraordinarias, y 22.Uno.c respecto del complemento de destino. En el Anexo I de este documento se acompañan las cantidades establecidas para el año 2021 por estos conceptos.

En cuanto al complemento específico, productividad y gratificaciones, se prevé el incremento general del 0,9% ya señalado respecto del abonado a 31 de diciembre de 2020 (art. 22.uno.d)

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

- Se permite aportaciones a planes de pensiones, si bien estas aportaciones no pueden suponer que supere el incremento global del 0,9% (art. 18.cuatro). 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 2017 (art. 18.Dos).
- 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 22.Uno.g).

- 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. 18.Siete).
- Se prevé un incremento del 0,9 % en las horquillas de retribuciones previstas para los cargos electos con dedicación exclusiva de las entidades locales (disposición adicional vigésima novena).

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 29, y se mantiene en el mismo importe que en 2016 las cuantías por razón de servicio (artículo 31.Tres).

La LPGE para el año 2021 se mantiene las previsiones ya contenidas en la LPGE para el año 2018 respecto de la posibilidad de 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 trigésimo quinta), así como la disposición 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 puedan 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 trigésimo sexta).

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, algunas de las mayores modificaciones que recoge la LPGE para el año 2021 respecto de años anteriores afectan a la tasa de reposición y posibilidades de convocatoria de OEP.

Con carácter general, y a diferencia de lo que aconteció en la LPGE (que estableció una tasa general del 75%, con numerosas excepciones sectoriales al 100%, y posibilidad de tasas adicionales en función del cumplimiento de requisitos de estabilidad presupuestaria, regla de gasto y deuda pública o el establecimiento de nuevos servicios obligatorios), la LPGE para el año 2021 establece una tasa de reposición general en principio del 100% (art. 19.Uno.1).

Esta tasa general presenta tres excepciones:



- a) La tasa de reposición podrá ser del 110% en determinados sectores que se consideran (artículo 19.Uno apartado 2). Por economía y facilidad de lectura, se recogen sólo aquellos que son de interés para la Administración Local.
- 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 de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.
 - Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- b) Se establece con carácter general una tasa de reposición específica para Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (y entre ellos, policía local), del 115%, y ello con independencia de la situación económica del municipio (artículo 19.Uno.4).

Adicionalmente a esta tasa, y en previsión de jubilaciones vinculadas al anticipo de la edad de jubilación de las policías locales, la Ley prevé una tasa de reposición adicional equivalente al 100% de las plazas que previsiblemente puedan acogerse a este anticipo en los años 2020 y 2021, tasa que se deberá descontar de la que sea de aplicación en los presupuestos generales del Estado de los años 2021 y 2022 respectivamente (disposición adicional centésima quincuagésima novena).



- c) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre de 2020 tendrán un 110 por cien de tasa en todos los sectores.

Se mantiene la definición básica de la tasa de reposición en términos de saldo neto entre personal funcionario de carrera o laboral fijo al inicio de 2020 y el existente a finales de 2020, (artículo 19.Uno apartado 7), y la previsión de que no contabilicen a efectos de tasa de reposición el personal procedente de la ejecución de OEP anteriores, los procesos de promoción interna o el personal saliente por participar en procesos de concurso de provisión de puestos en otras administraciones. Asimismo se mantiene la previsión establecida en la LPGE 2017 y en la de 2018 de que no computarán a efectos de tasa de reposición la incorporación de personal declarado en situación de indefinido no fijo por resolución judicial.

Tal como ya sucediera en la LPGE 2018, la LPGE para el año 2021 establece también que no computará a efectos de tasa de reposición las 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 19.Uno,10).

Estas plazas serán 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 2021 prevé en su artículo 19.Dos.5, y como novedad, la expresa previsión de que la oferta deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos.

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 110%.

Como medida adicional de flexibilidad en la gestión de la OEP, la LPGE para el año 2021 prevé que las AAPP que las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre de 2020 puedan asignar indistintamente su tasa de reposición a cualquier sector. Esta previsión, en la LPGE 2018, estaba previsto para los casos de cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto.



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.

Por último, y en cuanto a la acumulación de la tasa de reposición entre sectores, debe señalarse que la LPGE 2021 prevé la prohibición de que las AAPP cedan parte de su tasa de reposición a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones y consorcios, salvo que esa cesión 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. En todo caso, esta cesión exige 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.

La LPGE 2021 condiciona la validez de la OEP que pueda convocarse en función de las reglas sobre tasa de reposición y demás normativa de su artículo 19, a que la OEP sea aprobada por el órgano competente y publicada en el Boletín Oficial correspondiente antes del 31 de diciembre de 2021. Asimismo, la LPGE 2021 recuerda el requisito de que la OEP se desarrolle en el improrrogable plazo de tres años desde su publicación.

II – Empleo temporal

El texto de LPGE para el año 2021 mantiene los mismos límites materiales que hasta el momento vienen estableciendo las últimas LPGE. De esta forma, se permite la contratación temporal, si bien para casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables (artículo 19.Dos).

En esta ocasión, la LPGE 2021 no recoge de forma expresa la exigencia de responsabilidad de las AAPP por la utilización indebida de la contratación temporal, que sí recogía la Disposición Adicional Cuadragésimo Tercera de la LPGE 2018.

Ahora bien, esta falta de expresa mención encuentra plena justificación en que la citada Disposición Adicional Cuadragésimo Tercera de la LPGE 2018 estableció su vigencia indefinida, de modo que no queda asociada en cuanto a su duración, al ejercicio presupuestario.

En este sentido, conviene recordar las previsiones de la LPGE 2018 sobre este tema, que se concretan en:

- Exigencia de que las contrataciones laborales tengan consignación presupuestaria y que vengan precedidas de procedimientos que garanticen los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.
- Deber de que los órganos en materia de gestión de recursos humanos eviten que se produzcan situaciones que supongan la conversión de contratos laborales temporales en situaciones de personal indefinido no fijo por aplicación de la normativa del Estatuto de los Trabajadores (fraude en el motivo de la contratación, concatenación de



contratos por encima del plazo establecido, situación de cesión ilegal de trabajadores, etc.).

- Responsabilidad de los gestores respecto de estos incumplimientos.
- Imposibilidad de que las administraciones declaren de oficio la situación de personal indefinido no fijo, que sólo podrá ser judicialmente reconocida, no sólo a su personal, sino al personal de empresas que tengan contrato con las Administraciones Públicas.

Las consecuencias para el Ayuntamiento y sus OO.AA. de estas previsiones no son relevantes en lo que al personal propio se refiere. Ya en su momento se tomaron medidas sobre las causas de la contratación temporal, tratando de circunscribir cada modalidad de contratación a la verdadera causa de la contratación, y tratando de evitar concatenación de contratos que pudieran suponer superar el plazo legalmente establecido.

Mayor complicación presenta la responsabilidad sobre la declaración de personal indefinido no fijo de personal de empresas con contrato con la administración. Si bien escasos, en algunas ocasiones se están presentado reclamaciones para el reconocimiento de cesión ilegal de trabajadores de empresas contratistas cuya estimación derivaría en el reconocimiento a dicho personal de la condición de indefinidos no fijos del Ayuntamiento o sus Organismos Autónomos. De igual manera, pueden producirse situaciones que pueden derivar en declaración de personal indefinido no fijo de personal de empresas municipales con encomiendas de gestión.

Sería conveniente, en este punto, acometer definitivamente la aprobación de normas o instrucciones que regulen los procedimientos y buenas prácticas para la gestión de contratos de servicio y encomiendas de gestión a fin de evitar incurrir en supuestos de cesión ilegal de trabajadores, que determinen y clarifiquen el marco de relación entre empresas contratistas o con encomiendas de gestión y el Ayuntamiento o sus OOAA para evitar esta situación.

III – Ampliación del proceso de estabilización de empleo previsto en el artículo 19.Uno.6 de la LPGE 2017

La LPGE 2017 inició el camino de los procesos de estabilización de empleo que desarrolló, al prever la posibilidad de que pudieran incorporarse a un proceso extraordinario de estabilización hasta un 90 de plazas estructurales y presupuestadas ocupadas temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2016, en los siguientes sectores:

- 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 con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.



- Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.
- 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.
- Personal docente e investigador.
- Personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación y de inspección y sanción de servicios y actividades,
- Personal del Servicio Público de Empleo Estatal y entidades autonómicas equivalentes que preste servicios en materia de gestión y control de prestaciones de desempleo y actividades dirigidas a la formación para el empleo,
- Personal de la Escala de Médicos-Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social del Instituto Nacional de la Seguridad Social
- Policía Local.

La LPGE 2021, mediante su Disposición Adicional Vigésima Tercera, modifica de forma importante las previsiones de este artículo, incrementando las plazas susceptibles de ser incorporadas a la tasa de reposición adicional vinculada a este proceso al 100% de las plazas posibles, frente al 90% señalado hasta ahora.

Pero sobre todo, permite que este proceso, que debió haberse publicado en 2019, se prorrogue hasta el 31 de diciembre de 2021, lo que permite relanzarlo y ampliar su alcance en 2021.

IV – Contrato de formación dual universitaria

La disposición final trigésima sexta de la LPGE 2021 establece una nueva modalidad de contrato para la formación y el empleo, mediante la introducción de una nueva redacción del punto 3 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (y la correspondiente reenumeración del previo punto 3, que pasa a ser el punto 4).

El nuevo contrato queda prefijado en sus términos básicos en la siguiente redacción:

3. El contrato para la formación dual universitaria, que se formalizará en el marco de los convenios de cooperación educativa suscritos por las universidades con las entidades colaboradoras, tendrá por objeto la cualificación profesional de los estudiantes universitarios a través de un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco de su formación universitaria, para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador.



Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros universitarios y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa y con la retribución del trabajador contratado, que se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, sin que en ningún caso sea inferior al salario mínimo interprofesional.

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación dual universitaria comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Esta nueva figura contractual viene a cubrir el hueco de la formación profesional dual en el ámbito de la formación universitaria, dando una regulación específica a prácticas laborales de sus estudiantes, como alternativa a las prácticas becadas que se han convertido en una forma habitual de subcontratación.

No obstante, habrá que estar a la anunciada regulación de esta figura para poder aplicarla de forma efectiva y valorar de forma más adecuada su alcance, teniendo en cuenta las particularidades que la figura supondrá para las administraciones públicas y su esquema de empleo público.

3 - Otras disposiciones

1 - Modificaciones en materia de permisos

La LPGE 2021 aborda en su disposición final trigésima séptima algunas modificaciones en el régimen de permisos del personal funcionario que afectan a los artículos 48 y 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre).

Básicamente, las modificaciones introducidas son las siguientes:

- a) Se perfila de forma más amplia la definición de las causas que dan lugar al permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 48.a del TRLEBEP). En concreto, se añade como causa para el permiso la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario.
- b) En la regulación del permiso por lactancia de menores (art. 48.f TRLEBEP), cuya redacción fue dada por el Real Decreto 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, se elimina el inciso final del párrafo tercero, que de forma confusa e innecesaria venía a establecer la posibilidad de disfrute del permiso “una



vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos (de nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo)”, de modo que, a partir del 1 de enero de 2021, el permiso de lactancia puede disfrutarse, exclusivamente, a partir de la finalización de los citados permisos de nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

- c) Respecto del permiso por acogimiento o adopción que regula el artículo 19.b) del TRLEBEP se concreta que el disfrute de las diez semanas restantes, a partir de las seis semanas de descanso obligatorio, y para el caso de que ambos progenitores trabajen, se lleve a cabo dentro de los doce meses siguientes bien al nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. El inicio del plazo de doce meses, en la redacción ahora modificada, se circunscribía a la fecha de nacimiento del hijo o hija.



Esta misma previsión se reproduce en el caso del cónyuge distinto de quien se beneficie del permiso del artículo 19.b) del TRLEBEP, que se regula en el inciso c) de este mismo artículo.

II - Modificaciones en vacaciones

La misma disposición final trigésima séptima de la LPGE 2021 modifica el artículo 50 del TRLEBEP, que regula las vacaciones de los y las funcionarios/as públicos/as, para introducir un nuevo punto, el 3, que reconoce legalmente la previsión de que se abonen las vacaciones que no se hayan podido disfrutar por causas ajenas a los/as mismos/as, especialmente en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

III - Reconocimiento de servicios previos

La disposición final segunda de la LPGE 2021 viene a modificar el artículo 2 de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, añadiendo un párrafo segundo a su punto 1 para aclarar los servicios prestados en condición distinta a la de funcionario de carrera se valorarán en todo caso y a efectos retributivos, en la misma cuantía que corresponda a los del Cuerpo, Escala, plantilla o plaza con funciones análogas a las prestadas

IV - 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 2021, en su artículo 119.catorce, actualiza la cotización de los miembros de las policías locales a que se refiere 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 las policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local.



En concreto, y a partir del 1 de enero de 2021, 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.

V – Bases mínimas y máximas de cotización a la Seguridad Social

También la LPGE 2021 aprovecha para actualizar las bases máximas y mínimas de cotización a la Seguridad Social.

En lo que interesa, y respecto del Régimen General, el artículo 119.Uno establece que las bases de cotización tendrán como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto. Esto supone, a día de hoy un importe mínimo de 1.108,33 euros.

En cuanto a las bases máximas, se establecen en la cantidad de 4.070,10 euros mensuales.

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, y que se traduce en un incremento retributivo del 0,9% con efectos desde el 1 de enero, ya que les es de aplicación lo que dispone el artículo 18.Dos de la Ley.

2.- Empleo público

I – Oferta de empleo público

De acuerdo con lo que establecen las disposiciones adicionales vigésima (empresas públicas y entidades públicas empresariales), vigésimo primera (fundaciones) y vigésimo segunda (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 19.Uno de la LPGE 2021 siempre y cuando gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 19 Uno. 3. Esto es, tendrán una tasa de reposición del 100%, salvo en el caso de que gestionen o tengan personal en sectores esenciales para los que se prevea una tasa de reposición del 110%.

La aplicación de esta tasa de reposición a las empresas públicas del Ayuntamiento nos lleva a que la Empresa Municipal de Transportes pueda contratar hasta el 110% de las vacantes producidas en el año 2020 con contratos fijos (tasa de reposición según el artículo 19.Uno.4). Habría de valorarse si en el resto de empresas sería posible aplicar una tasa de reposición del 110%, teniendo en cuenta que son entidades prestadoras directas de servicios públicos en tanto que medios propios, o en el caso de IMV, gestiona, además, subvenciones.



En todo caso, no afecta a las limitaciones a la contratación indefinida de estas entidades la contratación de personal que cuente ya con contrato laboral fijo o sea funcionario de carrera de la administración de la que dependa la empresa o consorcio así como para el personal de tropa y marinería en similares condiciones y requisitos que lo señalado respecto de este personal en el artículo 19.Uno.6 (para empresas públicas y entidades públicas empresariales DA 20ª, punto Uno, apartado 2; para fundaciones, DA 21ª, punto Uno apartado 2; para consorcios, DA 20ª, punto Uno, apartado 2).

II – Ampliación del plazo para el desarrollo de procesos de estabilización

La LPGE 2018 previó, junto con la estabilización de empleo público en las AAPP, la posibilidad de estabilización en empresas públicas, fundaciones y consorcios, en términos similares a los previstos para aquella. La disposición había previsto que las ofertas de empleo público vinculadas a la estabilización, que debían haberse aprobado antes del 31 de diciembre de 2020, al igual que se preveía para las AAPP.

El artículo 11 del Real Decreto-Ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica previó, ante la situación derivada de la COVID 19, la prórroga hasta el 31 de diciembre de 2021 la aprobación de los procesos de estabilización de las AAPP. Esta disposición, sin embargo, dejó fuera de sus previsiones a las empresas, fundaciones y consorcios del sector público. Esta omisión queda subsanada con lo que prevé la Disposición Transitoria Cuarta de la LPGE 2021, que establece como plazo para la aprobación de dichos procesos de estabilización, igualmente, el 31 de diciembre de 2021.

III - Contratación temporal.

Como en el caso anterior, resulta plenamente aplicable cuanto se ha señalado al hilo del análisis de las previsiones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 en materia de contratación temporal en el ámbito del Ayuntamiento y sus OO.AA.

En cuanto a la contratación temporal, se sujeta a que existan causas de excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables (para empresas públicas y entidades públicas empresariales DA 20ª, punto Uno, apartado 3; para fundaciones, DA 21ª, punto Uno apartado 3; para consorcios, DA 20ª, punto Uno, apartado 3).

Igualmente es de aplicación a este ámbito la responsabilidad en materia de contratación temporal, en los términos explicados al tratar este punto respecto del Ayuntamiento y sus OOAA.

No obstante, la LPGE 2021 prevé, exclusivamente para empresas públicas y entidades públicas empresariales, además de la contratación por necesidades urgentes e inaplazables, la posibilidad de 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. Estamos con esta previsión



en la situación de dar carta de naturaleza a la contratación temporal para el desarrollo de encargos a medios propios.

Está por ver el alcance de esta nueva previsión, destinada a la posibilidad de que los medios propios puedan realizar contratación temporal vinculada a un encargo a la empresa pública o entidad pública empresarial que tenga la consideración de medio propio personificado, contratación que en todo caso quedará limitada y condicionada por la modalidad de contrato laboral temporal que se realice. Pero debe señalarse la potencial contradicción entre esta posibilidad y la doctrina que dimana de la reciente sentencia del Pleno de la Sala Social de 29 de diciembre de 2020, que viene a considerar como fraudulenta la contratación temporal vinculada a un contrato administrativo.

IV – Contrato para la formación universitaria dual

Es trasladable a este punto lo ya señalado sobre este particular en el apartado destinado al empleo público en el Ayuntamiento o sus OOAA.

ANEXO I – RETRIBUCIONES LPGE 2021

a) Retribuciones básicas meses ordinarios (importe anual, doce mensualidades)

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo (Euros)	Trienios (Euros)
A1	14.572,68	560,88
A2	12.600,72	457,44
B	11.014,68	401,28
C1	9.461,04	346,20
C2	7.874,16	235,68
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	7.206,96	177,36

b) Retribuciones básicas en pagas extraordinarias (por cada mensualidad).

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo (Euros)	Trienios (Euros)
A1	749,38	28,85
A2	765,83	27,79
B	793,33	28,92
C1	681,43	24,91
C2	650,20	19,44



E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	600,58	14,78
---	--------	-------

c) Importe complemento de destino (Importe anual, catorce mensualidades)

Nivel	Importe euros
30	12.729,24
29	11.417,52
28	10.937,76
27	10.457,16
26	9.174,48
25	8.139,72
24	7.659,48
23	7.179,96
22	6.699,36
21	6.219,96
20	5.777,76
19	5.482,92
18	5.187,84
17	4.892,64
16	4.598,28
15	4.302,72
14	4.008,24
13	3.712,80
12	3.417,60
11	3.122,40
10	2.827,80
9	2.680,56
8	2.532,60
7	2.385,24
6	2.237,64
5	2.090,16
4	1.869,00
3	1.648,20
2	1.427,04
1	1.206,00