

ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2022 EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO LOCAL

Con fecha 29 de diciembre de 2021 el BOE ha publicado la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, que como viene siendo habitual contiene previsiones que definen aspectos básicos de la regulación del empleo público para el año 2022.

El análisis de los Presupuestos Generales del Estado no puede hacerse desconociendo la implicación que sobre contratación y nombramientos tienen dos leyes publicadas en paralelo, la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y el 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 primera saca del ámbito de la Ley de Presupuestos Generales del Estado las tasas de reposición vinculadas a la reducción de la temporalidad, y establece que los procesos de estabilización ya previstos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 que no hayan sido desarrollados se seguirán por los trámites previstos en la citada Ley 20/2021. Por tanto, cuando hablemos de tasa de reposición en la LPGE 2022 deberemos añadir necesariamente la tasa de reposición que se deriva de la Ley 20/2021.

El segundo viene a suponer una nueva regulación de la temporalidad en la contratación laboral que debe tenerse en cuenta a la hora de entender y ejecutar decisiones sobre contrataciones temporales de esta naturaleza.

Centrándonos en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, 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% respecto de las retribuciones para el año 2021 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 2% fijo se establece igualmente para los máximos retributivos establecidos para los cargos electos con dedicación exclusiva de entidades locales.
 - 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% en gasto por retribuciones.
- En materia de oferta de empleo público.

Se modifica respecto de lo previsto en la LPGE del año 2021 la definición de la oferta de empleo público para el año 2022:

En primer lugar, y a la hora de definir la tasa de reposición, se establecen las siguientes reglas básicas:

- Con carácter general, se incrementa la tasa general de reposición, que pasa de un 100% a un 110%, ampliándose en ciertos sectores prioritarios donde puede alcanzar el 120% frente al 110% del año 2021.
- 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 (frente al 110% previsto en 2021).
- Tasa de reposición especial en policía local, que se considera sector prioritario, equivalente al 125%. (frente al 115% previsto en 2011)
- Como novedad para este ejercicio, se prevé una tasa adicional para 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.
- Tasas similares en empresas públicas, consorcios y fundaciones, en función de que realicen servicios públicos.
- Excepcionalmente, se prevé para el año 2022 que la tasa de reposición para ese año pueda incrementarse 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:
 - 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 2023.

Esta previsión viene a suplir la previsión de incorporación a la tasa de reposición de las vacantes previstas en policía local como consecuencia de vacantes por aplicación efectiva del anticipo de la edad de jubilación prevista para este colectivo.

En segundo lugar, se establecen reglas más precisas respecto de situaciones que quedan excluidas del cómputo de la tasa de reposición. En concreto:

a) Ya previstas de forma similar en la LPGE 2021:

- 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, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62. 2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- 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.

b) Como novedades respecto de la LPGE 2021:

- Las plazas incorporadas al proceso de estabilización previsto en la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público
- 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.

Y se añade que se deducirán como bajas a efectos del cálculo de la tasa de reposición, además de las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, 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.

Finalmente, y de forma novedosa respecto de las previsiones de la LPGE 2021, 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.

- Se otorga a la Comunidad Autónoma del País Vasco las facultades previstas en el artículo 92.bis de la Ley de Bases del Régimen Local, incluyendo la selección, la aprobación de la oferta pública de empleo para cubrir las vacantes existentes de las plazas correspondientes a las mismas en su ámbito territorial, convocar exclusivamente para su territorio los procesos de provisión para las plazas vacantes en el mismo, la facultad de nombramiento del personal funcionario en dichos procesos de provisión, la asignación del primer destino y las situaciones administrativas.
- Se modifica la competencia jurisdiccional sobre los actos administrativos dictados en las fases preparatorias, previas a la contratación de personal laboral para el ingreso por acceso libre, que pasa a corresponder a la jurisdicción contencioso-administrativa.
- Se modifica la regulación de la reducción de jornada para cuidado de menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración, para ampliar desde los 18 hasta los 23 años la edad de la persona que requiere cuidados a efectos de la duración máxima de la reducción.

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

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 prevé un incremento retributivo fijo de un 2% anual para el conjunto de los empleados públicos en términos de homogeneidad respecto de las percibidas el 31 de diciembre de 2021 (art. 19.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 19.Cinco respecto del salario base, trienios y salario base en pagas extraordinarias, y 23.Uno.c respecto del complemento de destino). En el Anexo I de este

documento se acompañan las cantidades establecidas para el año 2022 por estos conceptos.

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

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 2% (art. 19.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 2021 (art. 19.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 23.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. 19.Siete).
- Se prevé un incremento del 2% en las horquillas de retribuciones previstas para los cargos electos con dedicación exclusiva de las entidades locales (disposición adicional vigésima sexta).

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 2021 las cuantías por razón de servicio (artículo 32.Tres).

Asimismo, y respecto de los complementos personales y transitorios, la disposición transitoria quinta de la LPGE 2022 mantiene una regulación similar a la prevista en la LPGE 2021 y en las Leyes de PGE de años anteriores.

En cuanto a las indemnizaciones por razón del servicio seguirán percibiéndose en las cuantías vigentes en 2021 (artículo 32.Tres).

La LPGE para el año 2022 se mantiene las previsiones ya contenidas en la LPGE para el año 2021 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 trigésima segunda), 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 trigésima tercera).

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 2022 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 2021 (que estableció una tasa general del 100%, con diversas excepciones) se establece una tasa general de reposición del 110% (artículo 20.Uno apartado 1 letra a).

Esta tasa general presenta varias modulaciones y excepciones:

a) La tasa de reposición podrá ser del 120% en determinados sectores que se consideran (artículo 20.Uno apartado 1 letra a y artículo 20.Uno apartado 3). 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 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.
- b) Se establece con carácter general una tasa de reposición específica para Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (y entre ellos, policía local), del 125% (artículo 20.Uno.4).

Desparece para el ejercicio 2022 la excepcional tasa de reposición prevista en la LPGE 2021 para Adicionalmente jubilaciones vinculadas al anticipo de la edad de jubilación de las policías locales.

- c) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre de 2021 tendrán un 120% de tasa en todos los sectores (artículo 20.Uno.1 letra b), frente al 110% del año 2021.
- d) Excepcionalmente, y para el personal de servicios de prevención y extinción de incendios se prevé que puedan incorporarse la totalidad de plazas 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 (disposición adicional trigésima octava). 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.
- e) Excepcionalmente, y como se ha indicado previamente, la LPGE 2022 permite ampliar la tasa de reposición de 2021 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.Uno.8):
- 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 2023.

Esta novedosa previsión contribuye parcialmente (aunque no de forma definitiva ni suficiente) 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, si bien se limita a aquellas que se hayan producido efectivamente (se hayan registrado) antes de la publicación de la OEP y siempre que ésta se realice dentro del primer semestre de cada año. Esta limitación condicionará en buena medida la efectividad práctica de la medida, al condicionarla a plazos y términos que la pueden llegar a hacer irrelevante o poco práctica.

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 20.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, 2018 y 2021 de que no computarán a efectos de tasa de reposición la incorporación de personal declarado en situación de indefinido no fijo por resolución judicial, ni las plazas convocadas en promoción interna.

No obstante, y como se ha señalado anteriormente, la LPGE 2022 añade que se deducirán como bajas a efectos del cálculo de la tasa de reposición, además de las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, 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.

Tal como ya sucediera en la LPGE 20121, la LPGE para el año 2022 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 20.Uno,6 letra e).

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 2022 prevé en su artículo 20.Uno.5, como ya lo hacía la de 2021, la expresa previsión de que la oferta deberá atenderse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos.

Junto con esta excepción, la LPGE viene a incluir otras importantes excepciones a la hora de excluir ciertos supuestos del cálculo de la tasa de reposición:

- Las plazas incorporadas al proceso de estabilización previsto en la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, aunque el artículo 20.Uno de la Ley mantiene la referencia al Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Esta mención viene a sustituir a las previsiones sobre estabilización de empleo público que venían incorporando las LPGE desde el año 2017.

- 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.Uno.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.

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.Tres)

Como medida adicional de flexibilidad en la gestión de la OEP ya prevista para 2021, la LPGE para el año 2022 prevé que las AAPP que las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre de 2021 (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 2022 prevé, como ya sucediera en 2021, 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. Ahora bien, y como novedad respecto de este principio general, la LPGE 2022 prevé algunas medidas de flexibilidad adicional para estos casos. En concreto, y como modulación al principio general de imposibilidad de traspaso de tasas de reposición entre entidades del sector público, y además de la excepción ya reseñada respecto de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Información, se establecen estas excepciones:

- Se podrá ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio (artículo 20.Tres.3)
- 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.Tres.4). 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.
- Las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen (artículo 20.Tres.4)

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.

Otra de las novedades que aporta la LPGE 2022 es la posibilidad de volver a convocar plazas previstas en OEP que hayan sido declaradas desiertas (artículo 20.Dos párrafo final), posibilidad vetada conforme a la LPGE 2021, que señalaba que se consideraba consumida una vez celebrados los procesos selectivos correspondientes, con independencia del resultado de dichos procesos. La modificación 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.

Para acabar este apartado, y como ya hiciera la LPGE 2021, la LPGE 2022 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 2022. Asimismo, la LPGE 2022 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 2022 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 20.Cuatro).

Desaparece del texto de la LPGE 2022 cualquier 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, cuya vigencia, según indicaba, era indefinida.

No obstante, esta previsión aún no formalmente derogada, ha venido a serlo implícitamente como consecuencia de lo que dispone 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 que ha incorporado la Ley 20/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en 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 del 2% con efectos desde el 1 de enero, ya que les es de aplicación lo que dispone el artículo 19.Dos y Cuatro de la Ley.

Tan sólo debe reseñarse que la LPGE 2022 ha venido a prever expresamente para el personal de estas entidades 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 décima séptima (empresas públicas y entidades públicas empresariales), décima octava (fundaciones) y décima novena (consorcios).

2.- Empleo público

1 – Oferta de empleo público

De acuerdo con lo que establecen las disposiciones adicionales décima séptima (empresas públicas y entidades públicas empresariales), décima octava (fundaciones) y décima novena (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.Uno 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.

No obstante, las disposiciones analizadas reiteran especialmente que no estará sujeta a tasa de reposición:

- 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.

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 2022 en materia de contratación temporal en el ámbito de las administraciones locales y sus OO.AA, regulándose este aspecto en las disposiciones adicionales décima séptima apartado Uno, punto 3 (empresas públicas y entidades públicas empresariales), décima octava apartado Uno, punto 3 (fundaciones) y décima novena apartado Uno, punto 3 (consorcios).

En cuanto a la contratación temporal, se sujeta a que existan causas de excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables

No obstante, la LPGE 2022 (como ya hiciera la LPGE 2021) prevé, exclusivamente para empresas públicas y entidades públicas empresariales (disposición adicional décima séptima apartado Uno punto 3), 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.

C - OTRAS DISPOSICIONES DE INTERÉS

I – Seguridad Social:

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

La LPGE 2022 actualiza las bases máximas y mínimas de cotización a la Seguridad Social.

En lo que interesa, y respecto del Régimen General, el artículo 106.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.

En cuanto a las bases máximas, se establecen en la cantidad de 4.139,40 euros mensuales o de 137,98 euros diarios (artículo 106.Uno.1)

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

La LPGE 2022, en su artículo 106.trece actualiza la cotización de los miembros de las policías locales 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.

En concreto, y a partir del 1 de enero de 2022, 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 2022, en su artículo 106.diecisiete, 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 los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local.

En concreto, y a partir del 1 de enero de 2022, 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) *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 2022 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.

II - Modificaciones sobre la competencia jurisdiccional para conocer impugnaciones a actos administrativos en fases preparatorias en procedimientos selectivos para el ingreso por acceso libre de personal laboral.

La Disposición Final Vigésima de la LPGE aborda una modificación de la competencia jurisdiccional para conocer de los actos administrativos dictados en las fases preparatorias, previas a la contratación de personal laboral para el ingreso por acceso libre, hasta ahora competencia de la jurisdicción social al no ser materia excluida de esa jurisdicción de conformidad con el artículo 3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

La disposición Final citada viene a añadir un nuevo apartado) al citado artículo 3 para establecer la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa sobre las impugnaciones en relación con estos actos preparatorios.

Debe señalarse que, de conformidad con la nueva redacción, la competencia queda reservada a actos administrativos de las fases preparatorias de los procesos selectivos para el ingreso por acceso libre del personal laboral. Ahora bien, no existe claramente definido qué deba entenderse por “actos administrativos dictados en las fases preparatorias previas a la contratación de personal laboral”, y si se extiende sólo a la aprobación de la oferta y las bases de la convocatoria o se extiende a todos los actos previos al nombramiento, como parece deducirse de la jurisprudencia previa a la aprobación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Asimismo, debe entenderse que, en tanto que la modificación se concreta sobre actos relativos a ingreso por acceso libre, esta modificación de la competencia jurisdiccional no afectará a los procesos selectivos de promoción interna reservado para el personal laboral.

III – Modificación del artículo 92 bis de la Ley de Bases del Régimen Local

Una de las novedades de la LPGE 2022 que más debate ha generado es la prevista en su Disposición Final Primera, que viene a añadir un nuevo punto 7 a la Disposición Adicional Segunda de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

El nuevo punto supone un desplazamiento competencial de las funciones y capacidades que tiene la Administración General del Estado en materia de Funcionarios de Habilitación Nacional de acuerdo con el artículo 92 bis de la Ley de Bases del Régimen Local a favor de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

De esta forma, y para el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma del País Vasco, será la propia Comunidad Autónoma quien asumirá, en los términos que establezca su normativa, todas las facultades previstas en el citado artículo 92 bis respecto a dicho personal, incluyendo entre las mismas la facultad de selección, la aprobación de la oferta pública de empleo para cubrir las vacantes existentes de las plazas correspondientes a las mismas en su ámbito territorial, convocar exclusivamente para su territorio los procesos de provisión para las plazas vacantes en el mismo, la facultad de nombramiento del personal funcionario en dichos procesos de provisión, la asignación del primer destino y las situaciones administrativas.

IV – Modificación de la regulación de la reducción de jornada para el cuidado de menor para cuidado de menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración.

Otra de las novedades que incorpora la LPGE 2022 consiste en la modificación de la reducción de jornada para cuidado de menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración.

La modificación opera, respecto del personal sujeto a régimen laboral, mediante la modificación del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre regulada por la Disposición Final Vigésimo Quinta de la LPGE 2022.

Respecto del personal funcionario, la modificación se regula en la Disposición Final Vigésima Sexta, que da una nueva redacción a la letra e) del artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Las modificaciones establecidas en el régimen de esta reducción de jornada son las siguientes, manteniéndose el resto de condiciones y requisitos ya regulados:

- Se modifica la edad máxima de la persona objeto de cuidado hasta la que es posible que la persona cuidadora puede disponer del derecho a la reducción de jornada, que pasa de los 18 años a los 23 años.

Esta modificación lleva aparejada que, en la nueva regulación del permiso, éste se mantenga más allá del cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

- Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario, dejando en consecuencia de ostentar tal derecho los progenitores, acogedores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente.

