

## ARTÍCULO

# Incidencia de la LPGE de 2022 en el empleo público

29/12/2021

Oferta de Empleo Público Estabilización del Empleo Temporal

El día **29 de diciembre** se publica en el BOE la **Ley 22/2021, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022**, cuya entrada en vigor se producirá el día **1 de enero** de 2022. Una norma que recoge el testigo de los efectos derivados de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 y redactada con el propósito de consolidar la recuperación económica y social del País.

Así visto, el **Título III de los gastos de personal** dedica su **Capítulo I** a sentar las bases sobre la planificación general de la actividad en materia de personal al servicio del sector público, destacando para el año 2022 lo siguiente:

### I. Aumento retributivo

Las limitaciones al incremento de retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas en general y a las Entidades Locales, en particular, se contienen en el **artículo 19.Dos de la LPGE22**.

**¡Novedad!** Previéndose :

*«En el año 2022, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo».*

Lo que supone que para el año 2022 se incrementan las retribuciones del **personal al servicio del sector público en un 2%** respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021. Este incremento retributivo del 2% también será efectivo respecto a la masa salarial del **personal laboral** (artículo 19.cuatro de la LPGE22).

### II. El personal de nuevo ingreso

**¡Novedad!** La LPGE 22, en su **artículo 20 uno.1**, establece los límites y requisitos para la incorporación de personal de nuevo ingreso con una **relación indefinida en el sector público** durante el año 2022. La incorporación de dicho personal se sujetará a:

- Una **tasa de reposición** de efectivos del **120%** en los **sectores prioritarios**.
- Una tasa de reposición de efectivos del **110%** en los **demás sectores**.

Además, dicho precepto prevé que las **entidades locales** que tuvieran **amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior** tendrán un **120%** de tasa de reposición en todos los sectores.

No obstante, no podemos dejar de indicar que lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los **procesos de estabilización** derivados del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

- Para las **Policías Locales**, según artículo 20 uno.4 LPGE22, la tasa de reposición será del **125%**.

Según el artículo 20 Uno.3 LPGE22, se consideran **sectores prioritarios en la administración local** a efectos de la tasa de reposición:

- 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.

**Nota práctica:** En todo caso, la oferta deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos. Debiendo recordarse que la obligación de cumplimiento de la estabilidad presupuestaria y la regla de gasto no está vigente por la suspensión de las reglas fiscales también para este ejercicio 2022.

Sintetizando, la tasa de reposición de efectivos (en adelante, **TRE**) para el año 2022 es la siguiente:

TRE	LPGE 2021	LPGE 2022
Servicios prioritarios	110%	<b>120%</b>
Resto de servicios públicos	100% (con carácter general) 110% (si tuviese la entidad amortizada la deuda a 31 de diciembre)	<b>110%</b> (con carácter general) <b>120%</b> (si tuviese la entidad amortizada la deuda a 31 de diciembre)
Policías Locales	115%	<b>125%</b>

Por lo que se ha mejorado la tasa de reposición  **aumentando en un 10%** con respecto al ejercicio 2021.

### III. Cálculo de la Tasa de Reposición de Efectivos

De conformidad con el artículo 20 Uno.7 LPGE22, para el cálculo de la tasa de reposición de efectivos **se mantiene el mismo sistema de los años precedentes**, lo que significa que el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos, **se computarán los ceses** por 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. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.

**¡Novedad!** Se añade un apartado 8 en el cual se indica que la tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia oferta. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

Se añade, en un **punto 6**, las plazas que **no computan para la tasa de reposición** y, por tanto, no se tienen en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en **ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores**.

b) Las plazas que se convoquen **por promoción interna**, ni los ceses derivados de dichos procesos.

c) Las plazas correspondientes al personal **declarado indefinido no fijo por sentencia judicial**.

(...)

**¡Novedad!** f) 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**.

g) 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.

En definitiva, sobre el **cálculo de la tasa** de reposición puede concluirse que:

- El cómputo se hace sobre **empleados fijos**, comprendiendo, por lo tanto, a los funcionarios de carrera y al personal laboral fijo.
- Los empleados fijos que deben tenerse en cuenta para el cálculo de la tasa de reposición de efectivos deben de prestar servicios en cada uno de los sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, previstos en el artículo 20 Uno LGPE 22, si bien **no es preciso que pertenezcan a la misma categoría profesional**.
- Las **bajas y altas** de personal **deben haberse producido** durante el ejercicio presupuestario anterior, es decir, **en 2021**.

Por último, señalar que, como en las anteriores leyes de presupuestos, el apartado Dos del artículo 20 LPGE22 señala que **la validez de la tasa autorizada estará condicionada**, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP):

- A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.
- A que la convocatoria de las plazas se publique en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las plazas.

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. La nueva convocatoria deberá identificar 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.

#### IV. Contratación temporal

La contratación de personal temporal o el nombramiento de funcionarios interinos, en función de la naturaleza del puesto a ocupar, se ofrece, como en las leyes de anteriores de presupuestos, como **única alternativa cuando la TRE no es suficiente** y, por consiguiente, no pueda incorporarse personal nuevo con carácter definitivo.

Así pues, según el apartado Cuatro del artículo 20 LPGE22:

*«No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en **casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables**».*

Este precepto, pues, habilita a las Administraciones Públicas para contratar o nombrar personal para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Es necesario que la necesidad urgente e inaplazable sea **imprevisible** y tenga que satisfacerse de manera **inmediata**, pues si la necesidad se conocía con antelación o se pudo prever, entonces no tiene, obviamente, las características de urgente e inaplazable.

Será el Ayuntamiento o la Administración Pública quién, en cada caso, acreditará en el expediente que se tramite, la concurrencia de los requisitos de excepcionalidad de la contratación y la existencia de necesidades urgentes e inaplazables.

Cabe indicar a este respecto que la **contratación de duración determinada, no requiere de su inclusión en la OEP** ya que, según el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en su artículo 70:

*«Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público».*

Es decir, **se deberá incluir en la OEP las vacantes de personal fijo**, pero **no aquellas de carácter temporal**.

#### V. Acumulación de la tasa de reposición

Sobre la posibilidad de **acumular la TRE de unos sectores a otros**, el apartado Tres del artículo 20 LPGE22 prevé que:

- La TRE de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios.
- La TRE de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios.
- Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.
- No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones y consorcios.
- En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, 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.

#### VI. Tasa de reposición adicional para procesos de estabilización del empleo temporal

La **Ley 20/2021, de 28 de diciembre, medidas urgentes para la reducción de la temporalidad** en el empleo público contempla, en su artículo 2.1, la prórroga **durante el ejercicio 2022** de la habilitación temporal para la ejecución de la OEP, o instrumento similar de las Administraciones Públicas, y de los procesos de estabilización de empleo temporal 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.

Por lo que se autoriza una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal, siempre que se incluyan las plazas:

- De naturaleza estructural, estén o no creadas en las RPT o instrumentos análogos.
- Dotadas presupuestariamente.
- Ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020; a 31 de diciembre de 2017 (LPGE18) y a 31 de diciembre de 2016 (LPGE17).

**¡Novedad!** Aunque las administraciones hubieran incluido las plazas que sí cumplían los requisitos de la LPGE 2017 y 2018 en las OEP de estabilización, si no las convocaron ni las resolvieron o, habiendo sido convocadas y resueltas, no quedaron cubiertas, podrán volver a incluirse dichas plazas en el proceso de estabilización a publicar en la OEP; como límite, antes del 1 de junio de 2022:

l

«Sin perjuicio de lo que establece la disposición transitoria primera, las plazas afectadas por los procesos de estabilización 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, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir».

Además, excepcionalmente, el artículo 2 establece que las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales **antes del 1 de junio de 2022**; las respectivas convocatorias, **antes del 31 de diciembre de 2022** y deberán **finalizar antes de 31 de diciembre de 2024**.

Lo que hace la Ley 20/2021 es ampliar los procesos de estabilización de empleo temporal, como medida complementaria inmediata para paliar la situación de temporalidad de las Administraciones públicas, garantizando una senda de reequilibrio que aporte credibilidad a la evolución futura de la temporalidad en el empleo público, a fin de situar la tasa de cobertura temporal **por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales**.

## **VII. Exigencia de habitación nacional para la selección de los secretarios, interventores y tesoreros en la Administración local**

**¡Novedad!** En concreto, la **disposición adicional primera de la LPG22** añade una nueva disposición final, para **modificar el apartado 7 de la disposición adicional segunda de la Ley de Bases de Régimen Local** indicando lo siguiente *«en el ámbito de la Comunidad autónoma del País Vasco, la normativa reguladora de los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional prevista en el artículo 92 bis y concordantes de esta ley (se refiere a la Ley de Bases), se aplicará de conformidad con la disposición adicional primera de la Constitución, con el artículo 149.1.18 de la misma y con la Ley Orgánica 3/1979 de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para el País Vasco, teniendo en cuenta que todas las facultades previstas en el citado artículo 92 bis respecto a dicho personal serán asumidas, en los términos que establezca la normativa autonómica, incluyendo entre las mismas la facultad de selección, la aprobación de la oferta pública de empleo para cubrir las vacantes existentes en 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»*.

Por lo que **se ha decidido que la habilitación nacional ya no se exigirá en el País Vasco para cubrir plazas a las que estén atribuidas las funciones públicas necesarias en todas las Corporaciones locales** a las que hace referencia el artículo 92 bis 1 de la Ley de Bases. Tan sólo parece quedar en manos del Estado la potestad sancionadora.

Por otro lado, y como resulta habitual, se incluye en la **Disposición adicional trigésima segunda** la recuperación de la **paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2021**, estableciéndose que «*Uno. Las Administraciones y el resto de entidades que integran el sector público que no hubieran abonado la totalidad de las cantidades efectivamente dejadas de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria, así como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes, correspondientes al mes de diciembre de 2012, por aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, podrán proceder a dicha devolución, teniendo en cuenta su situación económico-financiera.*

*Dos. La devolución se realizará en los mismos términos y con el cumplimiento de los requisitos señalados en la disposición adicional décima segunda de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, en el artículo 1 del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, y en la disposición adicional duodécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016».*

Como **¡Novedad!**, entre las modificaciones legislativas relevantes, mencionar las **Disposiciones finales vigésima quinta y sexta** de la LPGE22 que modifican los preceptos que aluden respectivamente a las **reducciones de jornada por cuidado directo de menor**.

Así visto y de manera concreta, la DF5ª **modifica el 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, ampliando por un lado el derecho a la reducción de jornada por cuidado del menor hasta que cumpla la edad de veintitrés años y añadiendo que «*el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente*». Además en los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma. y «*Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de ese 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*».

Asimismo, y de manera coherente la DF6ª, **modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, y, en relación con esta reducción de jornada, da una nueva redacción al artículo 49 letra e) ampliando, también, el derecho a la reducción de jornada por cuidado del menor hasta que cumpla la edad de veintitrés años y añadiendo que el mero cumplimiento de los 18 años de edad del hijo o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Además, cuando la persona enferma 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.

Por último, indicar que la **Disposición final vigésima «Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social»** que establece lo siguiente:

*Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida, se modifica el artículo 3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, de la siguiente forma:*

*Uno. Se añade una letra g), nueva con la siguiente redacción:*

*«[...]*

*g) Los actos administrativos dictados en las fases preparatorias, previas a la contratación de personal laboral para el ingreso por acceso libre, que deberán ser impugnados ante el orden jurisdiccional contencioso administrativo.»*

Es decir, **los actos previos a la contratación laboral serán impugnados ante el orden jurisdiccional contencioso administrativo.**