Asunto: Informe sobre derecho de un funcionario al percibo íntegro de la paga extraordinaria dejada de percibir por haberse encontrado en situación de baja por paternidad.
Solicitante: **Ilmo. Ayuntamiento de XXXXX**
Expte.: 212/2023-JADSC

INFORME JURÍDICO

ANTECEDENTES

- La Alcaldesa-Presidenta del Ilmo. Ayuntamiento de XXXXX remite escrito por el que exponiendo que, habida cuenta que por parte de un funcionario de la corporación se ha solicitado se le abone el importe íntegro de la paga extraordinaria dejada de percibir con motivo de haberse encontrado en situación de IT por paternidad en los meses precedentes, se solicita de estos Servicios Jurídicos se emita Informe jurídico en el que se indique si dicha entidad local está obligada a hacer efectivo al empleado referido las cuantías correspondientes a la paga extraordinaria reclamada por el motivo que éste expone en su escrito.

NORMATIVA APLICABLE:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local. (TRRL).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- Real Decreto-ley 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.
- Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (LPGE2018).
- Real Decreto 956/2018, de 27 de julio, por el que se aprueba y publica el Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 23 de julio de 2018.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS).

En virtud de ello, se emite el presente

INFORME:

PRIMERO. El artículo 142 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.(TRRL), dispone que: *"Los funcionarios de la Administración local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado."*.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica el 30-01-2024

pie_firma_corto_dipu_01

Por otro lado, con posterioridad a dicha norma, el artículo 3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), relativo específicamente al personal funcionario de las entidades locales, vino a disponer en su apartado 1 que: "*1. El personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas, con respeto a la autonomía local.*".

Conforme a ello, en este sentido, el TREBEP viene a contemplar en su artículo 49 una serie de permisos en favor de los empleados públicos en general (incluidos por tanto entre los mismos los de las Administraciones de las entidades locales, en concordancia con el artículo 2.1 c) de referida norma), entre ellos el referido al que corresponde por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y personal, determinando específicamente en su letra c) el relativo al "*Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija*" , estableciendo, al respecto de ello, lo siguiente:

> *"c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de* ***dieciséis semanas*** *de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.*
> *Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.*
> *En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el 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. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.*
> *En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.*
> *Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica el 30-01-2024

pie_firma_corto_dipu_01

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.
En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.
Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.
A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.".

Este apartado c) del referido artículo, le es de aplicación a todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas, es decir, sin distinción porque se trate de personal funcionario o personal laboral, ello por efecto de lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto-ley 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; artículo éste que vino a modificar el texto del TREBEP sobre este menester, introduciendo diversas modificaciones en varios artículos de indicada norma -entre ellas el texto del apartado c) del art. 49 transcrito-, estableciendo que el texto del artículo 7 de la misma disponga que: "*El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan. No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho*.". Es por ello que, con independencia del tipo de empleado público de que se trate, el régimen de permisos que se regula en el citado artículo 49 TREBEP alcanza a todos ellos.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica el 30-01-2024

pie_firma_corto_dipu_01

El citado R.D.Ley 6/2019, de 1 de marzo, viene a unificar las prestaciones por maternidad y paternidad en una única prestación que desde el 01/04/2019 pasa a denominarse "*nacimiento y cuidado del menor*", afectando por igual a todas las personas sin distinción de sexo, y estableciéndose mediante la modificación del artículo 177, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 octubre, las situaciones que por ello quedarían protegidas, quedando redactado dicho artículo en los siguientes términos:

> *"Artículo 177. Situaciones protegidas.*
> *A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.".*

SEGUNDO.- Establecido pues el derecho a las prestaciones y permisos por razones de nacimiento y cuidado del menor de los empleados públicos, circunstancia ésta que resulta incuestionable y que no ha lugar a discusión, se plantea la no siempre pacífica cuestión del percibo de las retribuciones durante el periodo de los permisos respectivos, y dentro de éstas, que es la que nos afecta al caso que tratamos, las pagas extraordinarias correspondientes al periodo concreto en que se disfruta el permiso en cuestión.

Tenemos que comenzar diciendo que, a falta de una postura oficial al respecto, parte de la doctrina entiende con prudencia que dada dicha omisión normativa el tiempo en situación de Incapacidad Temporal (IT) no debería ser descontado de las pagas extraordinarios correspondientes; pero otra parte de esa doctrina mantiene una postura contraria, en orden a que en la cuantía de la prestación por IT se percibe incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias del respectivo empleado, al haber sido tenidas en cuenta para el cálculo de la base reguladora correspondiente ya que en la base de cotización se incluye su prorrateo. Es por ello que se manifiestan en el sentido de que, llegado el momento del abono al empleado interesado de las pagas extraordinarias se debiera descontar, la parte proporcional correspondiente a los periodos de baja, eso sí, salvo pacto en contrario -como así lo estima el Tribunal Supremo en el Fundamento Jurídico Tercero de la Sentencia de 18 de febrero de 2009 (Rec.1657/2008): "*Acierta la sentencia recurrida cuando señala que, "durante la situación de incapacidad temporal la relación temporal permanece en suspenso (art. 45 ET) con la consecuencia de quedar exonerados el trabajador y el empresario de sus obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, percibiendo en tal situación el trabajador una prestación de la Seguridad Social que compensa el salario dejado de percibir, incluso la parte prorrateada correspondiente a las gratificaciones extraordinarias, pues (art. 109 de la LGSS) se incluyen en la base de cotización y, en consecuencia, ya inciden en la base reguladora de la prestación su cuantía". Es por ello que estima que, salvo que por pacto individual o colectivo se establezca lo contrario, el importe de las gratificaciones extraordinarias ha de minorarse en proporción al periodo de tiempo en que el trabajador ha permanecido en situación de Incapacidad Temporal, durante el cual ha percibido la correspondiente prestación económica a cargo de la Entidad Gestora, en la que se incluye la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias; criterio que sostiene la empresa en el recurso. Ahora bien, partiendo de la norma*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica el 30-01-2024

pie_firma_corto_dipu_01

antes transcrita, que el recurrente considera vulnerada (art. 31 Con. Col.), el periodo de Incapacidad Temporal, es considerado como tiempo de trabajo efectivo, a ella ha de estarse, sin que puedan establecerse diferencias entre uno y otro supuestos. De tal manera que, si encontrándose en trabajador en activo, hubiera percibido la paga extraordinaria reclamada (en cuantía indiscutida), en situación de Incapacidad Temporal, ha de percibir igual prestación, sin minoración alguna; y ello aunque la prestación de IT se haya calculado sobre una base que comprendía la parte proporcional de las pagas extraordinarias, pues nos encontramos ante dos situaciones con regulación específica para cada una de ellas. Así, la prestación de Incapacidad Temporal se calculará de acuerdo con las normas de Seguridad Social que le resulten de aplicación; en tanto que la paga extraordinaria se rige por lo dispuesto en el art. 31 del Convenio Colectivo, y a tal norma convencional ha de estarse para determinar si el trabajador tiene o no derecho a las diferencias que postula, con abstracción de aquélla".-, pues de no hacerlo se considera por dicha doctrina que se estaría percibiendo doblemente la retribución por la paga extraordinaria, de manera que, salvo pacto o convenio que expresase lo contrario, los días permanecidos en IT se descontarán de la paga extraordinaria correspondiente; circunstancia ésta que afectaría tanto al personal laboral como al funcionario.

En lo que respecta a las Administraciones Públicas, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en su art. 9 vino a establecer unos límites al complemento de IT del personal a su servicio; y, en su apartado 7, establece que los acuerdos, pactos y convenios vigentes que contradigan estas limitaciones quedarán suspendidos, es decir sin aplicación.

Por su parte, la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 vino a modificar lo dispuesto en el referido artículo 9.2 del indicado Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, en cuanto que preveía que cada Administración Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, podría complementar las prestaciones que perciba el personal funcionario incluido en el Régimen General de Seguridad Social y el personal laboral a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los límites que en el mismo se establecían referidos a las retribuciones que vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

Así el nuevo régimen jurídico aplicable a partir de la Ley 6/2018 venía a establecerse conforme a lo previsto en el apartado 1º de la Disposición Adicional 54ª en cuanto que:

> *"Cada Administración Pública podrá determinar, previa negociación colectiva, las retribuciones a percibir por el personal a su servicio o al de los organismos y entidades públicas dependientes, en situación de incapacidad temporal y en el caso del personal funcionario al que se le haya expedido licencia por enfermedad, de acuerdo con las siguientes reglas:*
> *1.a Respecto al personal funcionario incluido en el Régimen General de Seguridad Social y al personal estatutario y laboral, se podrá establecer un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal (...)".*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica el 30-01-2024

pie_firma_corto_dipu_01

Como consecuencia de lo señalado en el apartado anterior se dictó el Real Decreto 956/2018, de 27 de julio, por el que se aprueba y publica el Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 23 de julio de 2018 que afectaba al régimen retributivo de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración General del Estado y Organismos o Entidades Públicas dependientes.

Este Acuerdo garantizaba al personal incluido en su ámbito subjetivo (personal, funcionario, estatutario o laboral, al servicio de la Administración General del Estado, de sus Organismos o de sus Entidades públicas dependientes, incluido en el Régimen General de la Seguridad Social) un complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal o licencia por enfermedad, que sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance el cien por cien de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

Sin perjuicio de que a priori este Real Decreto 956/2018, de 27 de julio no resultaba de aplicación al personal al servicio de las Corporaciones Locales, lo cierto es que, en virtud de la remisión realizada por la Disposición Final 2a de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), los funcionarios públicos de la Administración local tendrán la misma protección social, en extensión e intensidad, que la que se dispense a los funcionarios públicos de la Administración del Estado y estará integrada en el Sistema de Seguridad Social, sí devendría aplicable.

TERCERO.- El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), dentro del capítulo VI "*Nacimiento y cuidado del menor*" (Título II), y en relación con la prestación económica que correspondería percibir al trabajador -en nuestro caso, empleado público- por el tiempo de duración del permiso que por dicho concepto se contempla en el artículo 49 c) del TREBEP, en su artículo 179 (conforme a la modificación operada por mor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio) se viene a determinar lo siguiente:

> *"Artículo 179. Prestación económica*
> ***1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente**. A tales efectos, con carácter general, la base reguladora será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera.*
> *A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la persona trabajadora perciba retribución mensual y haya permanecido en alta en la empresa todo el mes natural, la base de cotización correspondiente se dividirá entre treinta.*
> *2. No obstante, en los supuestos en que la persona trabajadora haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.*
> *Si la persona trabajadora hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes de dicho mes.*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica el 30-01-2024

pie_firma_corto_dipu_01

3. En los supuestos señalados en los apartados anteriores, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes a que se hace referencia en los apartados anteriores.
Si posteriormente se comprobase que la base de cotización que correspondiera de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores fuese diferente a la aplicada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base de cotización no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión."

En relación con lo previsto en este artículo, tenemos que trasladarnos a lo dispuesto en el artículo 147, puntos 1 y 2, del mismo Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, TRLGSS, que, en relación con la Base de Cotización para todas las contingencias, dispone que:

"Artículo 147. Base de cotización.
1. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.
Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.
Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.
No obstante lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.
*2. Únicamente **no se computarán** en la base de cotización los siguientes conceptos:*
a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.
b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica el 30-01-2024

pie_firma_corto_dipu_01

residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.
c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.
Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.
Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.
Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que este hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.
Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en el artículo 52.c) del citado texto refundido, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.
d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por estas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.
e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Señalar que el sistema de Seguridad Social entiende por contingencias comunes aquellas a cuya financiación contribuyen tanto los empresarios como los trabajadores con el fin de dar cobertura a las situaciones de necesidad que pudieran derivarse de: Incapacidad laboral temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia (prestaciones de viudedad, orfandad, auxilio por defunción, pensión y subsidio en favor de familiares) por enfermedad común o accidente no laboral, protección a la familia, prestaciones farmacéuticas, asistencia sanitaria así como las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

En función de lo anterior, a salvo de las exclusiones que la ley determina respecto de dicha base en referido apartado 2, podemos señalar que, la Base de cotización por *contingencias comunes* (por distinción de las *contingencias profesionales* que se producen cuando la Seguridad Social determina que un suceso que tiene su origen en el desarrollo de una actividad laboral y que produce

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica el 30-01-2024

pie_firma_corto_dipu_01

alteraciones de la salud, que tengan la consideración de accidente de trabajo o de enfermedad profesional), para un trabajador por cuenta ajena, quedaría fijada por:

- La suma de todos los conceptos salariales (excluidos los extrasalariales como las dietas y kilometraje dentro de determinados límites, las indemnizaciones por gastos, las prestaciones de la Seguridad Social, etc) sin incluir las horas extraordinarias, y

- La parte proporcional de pagas extras (aunque no se cobren prorrateadas) para hallarla debemos sumar la cantidad total bruta de las pagas extra durante todo el año y dividirla por 12 (o por 365 y multiplicarla por los días cotizados si la nómina es inferior a un mes).

  La cantidad que resulta de lo anterior no puede ser inferior ni superior a lo que la Ley establece como base mínima y máxima respectivamente. Si lo es habrá que aplicar estas últimas bases.

  Estos límites por abajo y por arriba se establecen para cada grupo de cotización (que se asignan según la categoría profesional del trabajador).

Poniendo a colación ambos preceptos, es decir, el artículo 179 respecto del artículo 147 de indicada norma, quiere ello decir que, durante el periodo de disfrute de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, el/la empleado/a percibe un subsidio por el 100% de la Base de Cotización por contingencias comunes, la cual, como se indica, incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Esto es, el interesado/a percibiría un subsidio previsiblemente en una cuantía superior al salario mensual que éste/a viniera recibiendo, habida cuenta que al computar dentro de dicho subsidio la parte proporcional de la paga extra correspondiente que mensualmente (o con la periodicidad que procediese en cada caso) se viniera liquidando ello incrementaría el importe de aquél. El cálculo del subsidio se basa en la cantidad de la base reguladora del mes previo al nacimiento de tu hijo, dividiéndola por el número de días correspondiente a tu tipo de salario: mensual o diario.

Hay que señalar que en la percepción del subsidio por la prestación por nacimiento y cuidado de menor, no se produce un pago delegado de la misma -es decir, que el empresario/administración abonaría al trabajador/empleado el correspondiente subsidio y después lo descontaría de las liquidaciones mensuales a la Tesorería General de Seguridad Social-, si no que desde que se obtiene el derecho a la misma es directamente la propia Seguridad Social la que efectúa el ingreso a favor del/la beneficiario/a.

A tenor de ello, desde esta perspectiva que hemos analizado, resulta evidente que al ser la prestación superior a la retribución mensual porque, entre otros conceptos, se estaría retribuyendo la parte proporcional de la paga extra, a nuestro juicio resultaría procedente que la administración descontase la parte de la paga extraordinaria percibida mediante el ingreso directo que le hubiera efectuado la Seguridad Social, pues de lo contrario entendemos que tal cuantía sería objeto de doble percepción por parte del empleado por el periodo en cuestión.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica el 30-01-2024

pie_firma_corto_dipu_01

Tal descuento se referiría en cualquier caso sólo a dicho periodo en que el/la empleada se encontrase en la situación de baja por maternidad/paternidad, esto es, las dieciséis semanas a que se refiere el artículo 49 c) del TREBEP, pues el resto del periodo semestral en que dicho empleado/a no estuviese en tal situación (o sea, estuviese en servicio activo), sí debería serle liquidado al mismo dentro de la paga extra que correspondiese.

En cualquier caso ha de entenderse que tal planteamiento se formula sin perjuicio de pacto, convenio o acuerdo marco que pudiese recoger otra cosa, teniéndose en cuenta no obstante y en cualquier caso lo previsto en la Disposición Adicional 54ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 y Real Decreto 956/2018, de 27 de julio, por el que se aprueba y publica el Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado el 23 de julio de 2018 que afectaba al régimen retributivo de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la Administración General del Estado y Organismos o Entidades Públicas dependientes, que como ya tuvimos ocasión de referir, cabe entender de aplicación a las entidades locales en virtud de la remisión realizada por la Disposición Final 2a de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).

Es por todo ello que, una vez analizada la situación planteada por el/la funcionario/a interesado/a, y dado que, en cualquier caso, por vía de la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor reconocida en el artículo 179.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, TRLGSS, se estaría dando cumplimiento a lo que se dispone en el Artículo 49 c) del TREBEP, en su párrafo 9º, en cuanto que el empleado en cuestión tendría garantizado por ello no ya el cómputo de dicho periodo como de trabajo efectivo sino asimismo la plenitud de los derechos económicos que le correspondiesen, pues percibe una cuantía por el 100% de la Base de Cotización por contingencias comunes, la cual, como se indica, incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias, no nos queda por menos que manifestarnos en el sentido de que, a nuestro juicio y tal cual ya hemos referido, resultaría procedente de que la administración descontase la parte de la paga extraordinaria percibida mediante el ingreso directo que le hubiera efectuado la Seguridad Social, pues de lo contrario entendemos que tal cuantía sería objeto de doble percepción por parte del empleado por el periodo en cuestión.

Es cuanto tengo que informar, señalando que la opinión jurídica que se recoge en el presente informe se somete a la de cualquiera otra mejor fundada en derecho.

Córdoba, a (*fecha y firma electrónica*).
El Asesor Técnico de A.O., con atribución temporal de funciones en Servicio de Asesoría Jca. Diputación de Córdoba.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Asesor Técnico Área Orgánica el 30-01-2024

pie_firma_conv_dipu_01