

UGT INFORMA

ANTE EL REAL DECRETO LEY 20/2011 DE 30 DE DICIEMBRE

TIEMPO DE TRABAJO, CONGELACION SALARIAL OPES, PENSIONES

Una vez publicado el Real Decreto Ley 20/2011, desde el Sector Local de la FSP UGT Madrid, y discrepando radicalmente del contenido de este Real Decreto, os queremos hacer llegar las siguientes observaciones:

El Real Decreto aborda diversos temas que son tratados de forma diferente y, como consecuencia, tienen distintos ámbitos de aplicación. Son denunciables cualquiera de los intentos de aplicar la totalidad del Decreto Ley a los Ayuntamientos.

Tiempo de trabajo

El Artículo 4 del Real Decreto se refiere a la “Reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos”.

Este artículo sólo afecta a la Administración Estatal, sin hacer referencia específica a la Administración Local: literalmente especifica “Sector Público Estatal” y no Sector Público de manera genérica.

Si en algunos Ayuntamientos se aplica, o se pretende aplicar, las 37,5 horas semanales, recogidas en el Real Decreto, se está cometiendo una grave irregularidad que debemos denunciar.

Si se apela a la Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local en esta materia, hemos de precisar que establecía en su artículo 94 :

“la jornada de trabajo de los funcionarios de Administración Local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado”.

El Estado estableció para los funcionarios civiles del Estado, a través de la Resolución de 20 de Diciembre de 2005 de la Secretaría General de la Administración Pública, la duración máxima de 37,5 horas semanales en cómputo anual.

Recalamos el establecimiento de la duración máxima, en el punto Segundo.1 de la citada Resolución. No existe una determinación taxativa de la duración mínima semanal de la jornada de trabajo en cómputo anual. Ahora en este nuevo Decreto Ley se establece que.” la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y treinta minutos “.

Pero este artículo 94 de la LBRL quedó derogado por la posterior Ley 7/2007 Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

EI EBEP Y LA JORNADA DE TRABAJO

Según el EBEP, en esta materia cada Ayuntamiento se rige por los Convenios y Acuerdos vigentes, alcanzados en cada una de las Corporaciones Locales. Toda modificación exige la necesaria Negociación y el posterior Acuerdo en la Mesa que establece el Estatuto Básico del Empleado Público en cada una de las Administraciones Locales, (Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos. Art. 36.3 EBEP).

El EBEP establece en su artículo 37 las materias de negociación:

“1.- Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, materias siguientes:

m) las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo de los empleados públicos”

Como queda muy claro, el Estado, no tiene competencia para fijar la jornada del conjunto de las Administraciones con carácter básico, tal y como queda establecido en el Artículo 47 del EBEP que textualmente expresa:

“Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial”.

El EBEP es enormemente claro: establece la potestad de las Administraciones a la hora de definir la jornada de sus empleados públicos, (Art. 47 EBEP) y la metodología para hacerlo, es decir, a través de la Negociación Colectiva, (Arti. 37) y en la Mesa correspondiente, (Art,36.3).

El propio Real Decreto exige la Negociación para su aplicación a la Administración General del Estado, remitiéndose también al EBEP. Textualmente afirma:

“Para la efectiva y homogénea aplicación de esta medida en el ámbito de la Administración General del Estado se autoriza al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar las instrucciones necesarias para adecuar los calendarios laborales vigentes, incluidos los sistemas de seguimiento del cumplimiento horario, **previa negociación en el seno de la Mesa General de Negociación**”.

La aludida Mesa General de Negociación es la instituida por el EBEP en su artículo 36.3.

El Real Decreto en nada perturba los Acuerdos alcanzados en esta materia en las diferentes Corporaciones Locales y, por tanto, la UGT no acepta ninguna modificación al respecto.

Congelación salarial

En el Artículo 2.1 (“Retribuciones del Personal y altos cargos del sector público”) sí se hace referencia específica a la Administración Local, incluyéndola de manera literal en el conjunto del Sector Público. Cuando el Real Decreto quiere abarcar a todo el Sector Público lo especifica claramente, citando cada una de las Administraciones, en este caso cita las “Corporaciones Locales y Organismos de ellas dependientes”.

OPES

En cuanto a las Ofertas Públicas de Empleo, (Artículo 3), el Real Decreto establece normas de aplicación universal a todas las Administraciones, dado que los puntos 1 y 2 del Real Decreto, donde se establecen las limitaciones a las OPES tienen un “carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13ª y 156.1 de la Constitución”, tal y como establece el punto Seis del Artículo citado.

Muy importante.- Son válidas todas las OPES, procesos de Consolidación de Empleo y de Promoción Interna aprobadas antes de la vigencia de este Real Decreto.

Pensiones

Para el ejercicio 2012 el Real Decreto, en su Artículo 2.3 establece la imposibilidad de que las Administraciones realicen aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

Este recorte tiene importantes repercusiones para los empleados públicos: esta suspensión de aportaciones supone no sólo una congelación del sueldo, sino una disminución del mismo, dado que las aportaciones a los planes de pensiones y seguros colectivos son rendimientos del trabajo, de conformidad con lo establecido en el art. 17 de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Además del recorte que supone la bajada de salarios, muchos compromisos por pensiones establecidos en Convenios Colectivos de organismos públicos no llegarán a cumplirse: la suspensión de la aportación pública al Plan de Pensiones más la merma de rentabilidad, provocaran que no se alcancen las cantidades pactadas en estos compromisos.

Los Planes de Pensiones son fruto de la Negociación Colectiva, que queda anulada, también en este punto, a través de un Decreto Ley.

Comisión de Control: Es muy importante que los representantes de los empleados públicos en los organismo de control de los Planes de Pensiones, pongan de manifiesto la responsabilidad unilateral de esta medida y su desacuerdo con ella, protegiendo así su responsabilidad frente a futuras reclamaciones por parte de partícipes y beneficiarios. Las actas de la Comisión deben recoger con nitidez nuestro posicionamiento al respecto.

El carácter temporal de la medida también ha de quedar bien reseñada por nuestra parte, proponiendo la exigencia de un Plan de subsanación del daño causado.

Ha de decidirse que ocurre con las aportaciones obligatorias de los partícipes y especialmente las que están vinculadas y corren paralelas a las del promotor o viceversa.

En las revisiones actuariales de los Planes de Pensiones ha de quedar claro el incumplimiento con las obligaciones establecidas, en las especificaciones y en los planes de reequilibrio, los que la tengan. Se va a producir un déficit que es necesario subsanar negociando con las administraciones y organismos públicos los mecanismos para hacerlo.

Como nos ha advertido la Comisión Ejecutiva Confederal, en los planes que tengan los riesgos asegurados con una póliza contrata por el Plan de Pensiones, la incidencia es gravísima, “ porque se van a dejar de asegurar los riesgos de los trabajadores. La nueva norma no prohíbe el pago de primas de seguro para cubrir los riesgos, siempre que no esté ligado a jubilación. Aunque puedan existir otras opciones, lo más práctico sería que el organismo público correspondiente urgentemente contratase una póliza de seguros para cubrir las contingencias de fallecimiento e incapacidad durante el año 2012” (Informe de Toni Ferrer. Secretario Acción Sindical Confederal).

Valoración global del Real Decreto.

Para la UGT, este Real Decreto es un capítulo más de la política de agresión a los empleados públicos que se está produciendo en los últimos tiempos y por diversos gobiernos de nuestro país.

Los ajustes económicos y las limitaciones al empleo público son, entre otras muchas y rechazables medidas, la antesala de más paro, menor consumo y peores servicios públicos a los más golpeados por la crisis.

Desde UGT, en cada uno de los Ayuntamientos, debemos defender, como es nuestra trayectoria de siempre, la Negociación Colectiva y la vigencia de los Convenios y Acuerdos alcanzados, en toda la medida que nos permita el actual ordenamiento jurídico, con la negociación y la movilización cuando la consideramos necesaria.