



CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DEL TÍTULO I DEL REAL DECRETO-LEY 20/2012, DE 13 DE JULIO, DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA Y DE FOMENTO DE LA COMPETITIVIDAD, EN EL ÁMBITO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y DE LAS ENTIDADES LOCALES

La aprobación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE de 14 de julio, corrección de errores BOE 19 de julio), introduce modificaciones en la legislación sobre empleo público, con el objetivo de dar cumplimiento a los objetivos de déficit público y avanzar en la eficiencia en la gestión y en la racionalización del funcionamiento de las Administraciones Públicas.

Una vez aprobado el Real Decreto-ley, se han elaborado los siguientes criterios orientativos para la aplicación de las medidas de carácter básico contenidas en el Título I y demás preceptos relacionados en el ámbito de las Comunidades Autónomas y Entidades de Locales.

Estos criterios, de los que se informó en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público el pasado 31 de julio, tienen un carácter meramente informativo y, por tanto, no vinculante, sin perjuicio de los que se puedan emanar de dichos ámbitos.

1.- Régimen de incompatibilidades de pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y percepciones similares (artículo 1).

Por lo que respecta al ámbito de aplicación, el régimen de incompatibilidad previsto en el artículo primero y en la Disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley debe ponerse en conexión con la Exposición de Motivos que establece que *“la medida se aplicará a los altos cargos de todas las Administraciones Públicas, incluyendo las que prestan sus servicios en el sector público, entendiéndose también por tal la actividad desarrollada por los miembros electivos de las Cortes Generales, Asambleas Legislativas autonómicas y de las Corporaciones Locales, órganos constitucionales, incluidos el Poder Judicial y el Ministerio Fiscal”*.

La prohibición de compatibilizar cualquier tipo de retribución, pública o privada, con la percepción de pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y percepciones similares sólo se aplica a las percibidas con ocasión del cese en cualquier cargo, puesto o actividad en el sector público que tenga la consideración de alto cargo. Por tanto, no afecta al llamado *complemento de Alto Cargo*, regulado en el artículo 33.2 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1991, pues esta norma regula el complemento de destino que corresponde a los funcionarios que han sido “altos cargos” en los términos y con las condiciones previstas en dicho artículo, y se genera, no por el cese, sino con ocasión del reingreso al servicio activo, y además, siempre a solicitud del interesado, y no de oficio. Esta misma regla debe aplicarse a las normas especiales en las que pueda establecerse complementos que se limiten a compensar el reingreso del trabajador cesado a su puesto de trabajo ordinario.



Tampoco se aplicaría a gratificaciones extraordinarias por jubilación anticipada, finiquitos por despidos, jubilación de docentes universitarios, etc

2.- Medidas retributivas (artículos 2 a 5).

Primero. Ámbito de aplicación de la paga extraordinaria y paga adicional o equivalente del mes de diciembre de 2012.

La supresión de la paga extraordinaria y paga adicional o equivalente del mes de diciembre de 2012 tiene una vocación de generalidad. Por esta razón, se aplica a todo el personal que integra y presta servicios en el sector público. En concreto:

1º. A todo el personal del sector público definido en el artículo 22.Uno de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, entre los que se incluyen:

- Las Administraciones de las Comunidades Autónomas, los Organismos de ellas dependientes y las Universidades de su competencia.
- Las Corporaciones locales y Organismos de ellas dependientes.
- Las sociedades mercantiles públicas.
- Las entidades públicas empresariales y el resto de los organismos públicos y entes del sector público autonómico y local.

2º. Al personal de:

- Fundaciones del sector público y de los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones que integran el sector público.
- Personal directivo y resto de personal de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y de sus entidades y centros mancomunados.

3º. Dentro del sector público definido en los apartados anteriores, se aplica a todo el personal con independencia de la relación de empleo que tenga, esto es, estatutaria, funcionaria o laboral, incluidos los que tengan una relación laboral de alta dirección, el personal con contrato mercantil y el no acogido a convenio colectivo que no tenga la consideración de alto cargo.

4º. La Disposición adicional cuarta, dispone que todos los poderes públicos y, en particular, órganos estatutarios, a los que no les resulte de aplicación directa las medidas del Real Decreto-ley en atención a su autonomía, es decir, los no mencionados en los apartados anteriores, remitirán información sobre las iniciativas emprendidas para el cumplimiento de las medidas de racionalización previstas en su Título I, tanto para los miembros de los citados órganos como para el personal que preste servicios en los mismos.

5º. Personal en el exterior.



- Se aplica a todo el personal del sector público sometido a legislación española.
- No se aplica al personal laboral en el exterior sometido a la legislación local a fin de respetar las respectivas normas nacionales que tengan la consideración de orden público.

6º. Personal contratado por las Administraciones Públicas cuyas retribuciones son financiadas, en todo o en parte, con cargo a subvenciones.

En este caso la supresión de la paga extraordinaria del mes de diciembre se aplica a todos aquellos trabajadores que formen parte del sector público para lo cual hay que tener en cuenta dos factores: que el empleador sea una de las Administraciones u organismos del artículo 22.Uno de la Ley de presupuestos y que esté vinculado a la misma por una relación laboral. En estos supuestos:

- La supresión de la paga extraordinaria o pagas equivalentes del mes de diciembre de 2012 se aplica al personal cuyos costes salariales están financiados, total o parcialmente, con subvenciones.
- La supresión se aplica al personal adscrito a un proyecto de gastos financiado o cofinanciado por otra entidad pública.

Por lo tanto, quedan excluidos aquellos supuestos en los que la vinculación con el empleador público es diferente, por ejemplo becarios o supuestos análogos.

7º. Aplicación del límite de 1,5 veces el salario mínimo interprofesional (artículo 2, apartado 6).

La única excepción que contiene el Real Decreto-ley a la supresión de la paga extraordinaria o equivalente del mes de diciembre de 2012, es la no aplicación de dicha medida a los empleados públicos citados en los apartados anteriores cuyas retribuciones por jornada completa, excluidos incentivos al rendimiento, no alcancen en cómputo anual 1,5 veces el salario mínimo interprofesional establecido en el Real Decreto 1888/2011, de 30 de diciembre.

Por lo tanto, atendiendo a la finalidad de la norma, la reducción de la paga extraordinaria del mes de diciembre solo se aplicará a aquellos empleados cuyo salario, referido a jornada completa y en cómputo anual, sea de 13.469,4 euros (8.979,60 € x 1,5) o superior sin que, una vez aplicada dicha reducción, el salario resultante pueda ser inferior a esos 13.469,4 euros.

En los supuestos en que el salario esté fijado o se liquide por días o por meses, se tomarán como referencia las cuantías establecidas en el artículo 1 del Real Decreto 1888/2011 (21,38€ x 1,5 o 641,40€ x 1,5), de manera que la reducción de la paga extraordinaria del mes de diciembre solo se aplicará a aquellos empleados cuyo salario por día o por mes respectivamente sea de 32,07 euros o 962,10 euros o superior, sin que una vez aplicada dicha reducción, el salario pueda ser inferior a estas cantidades.



- Las cantidades contenidas en los párrafos anteriores se entienden referidas a jornada completa; si se realizase una jornada inferior, las cantidades se reducirán en proporción a la reducción de jornada.
- En el caso del personal funcionario, de producirse la minoración, ésta se realizará en primer lugar sobre el componente de retribuciones básicas y, a continuación, sobre el componente de las complementarias, que forman parte de la paga extraordinaria o adicional, hasta alcanzar el límite de garantía citado.

Segundo. Aplicación de la reducción a aquellos contratos laborales cuyas retribuciones variables se determinan mediante la aplicación de un porcentaje de las retribuciones fijas.

La supresión de la paga extraordinaria o equivalente se realizará de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley, si bien la cuantía de la retribución variable y su régimen de aplicación no se verán afectada por la reducción

Tercero. Prorrateo.

El Real Decreto-Ley prevé varios supuestos en los que se puede prorratear el importe de la paga extraordinaria entre las nóminas pendientes de percibir en el presente ejercicio a partir de su entrada en vigor (15 de julio de 2012):

- Personal funcionario de Administraciones distintas del Estado, fundamentalmente, Comunidades Autónomas y Entidades Locales. Cabe el prorrateo exclusivamente de las retribuciones complementarias que integran la paga extraordinaria del mes de diciembre o que se abonan con motivo de la misma. Es una decisión que corresponde acordar a la Administración correspondiente. Sensu contrario, no cabe en ningún caso el prorrateo de las retribuciones básicas de las pagas extraordinarias ya que éstas tienen que suprimirse en su integridad
- A personal de los Cuerpos al Servicio de la Administración de Justicia.
- A los Altos cargos que no tienen derecho a pagas extraordinarias.
- Personal laboral. Por negociación colectiva se puede acordar que la reducción se ejecute de forma prorrateada tomando como referencia todos los conceptos retributivos que forman parte de dicha paga de acuerdo con los convenios colectivos que resulten de aplicación. De no acordarse nada en este sentido, la reducción se aplica directamente en la nómina del mes de diciembre.
- En el caso de que no se perciban pagas extraordinarias o se perciban más de dos al año resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 2, apartado 5, esto es, reducción de una catorceava parte de las retribuciones totales anuales excluidos incentivos al rendimiento.



En todos los casos la reducción se prorrateará entre las nóminas pendientes de percibir en el presente año a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley.

No obstante, dado que la finalidad de la medida es proceder a la reducción de las retribuciones en los términos expuestos, el periodo de prorrateo se puede adaptar si, por razones operativas motivadas fundamentalmente por la fecha de entrada en vigor de la norma y estado de elaboración de la nómina, no es posible aplicar el porcentaje correspondiente en alguno o algunos de los meses pendientes. En todo caso, la parte no detrída se incrementará en la prorrata correspondiente en las nóminas de septiembre a diciembre.

Cuarto. Criterios aplicables al devengo de la paga extraordinaria y adicional o equivalente del mes de diciembre de 2012 como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012.

Como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria y paga adicional del mes de diciembre quedan derogadas, con efectos de 15 de julio y para 2012, por imposible aplicación respecto de dicha paga, cualquier norma referida al sistema de devengo de la misma.

Deben diferenciarse, a efectos del abono de la parte correspondiente de la paga extraordinaria de diciembre, aquellas circunstancias relativas a ceses, bajas, cambios de situación administrativa, etc., que den lugar a liquidación de haberes, que se produzcan entre los días 1 de junio y 14 de julio de 2012 y aquellas que se produzcan con posterioridad a esta última fecha.

A. Circunstancias producidas entre el 1 de junio y el 14 de julio de 2012.

Durante este periodo subsiste la vigencia de las normas sobre el devengo de las pagas extraordinaria y adicionales de los funcionarios de la Administración General del Estado, y de aquellas otras administraciones públicas a las que resulten de aplicación, contenidas en los artículos 33 y 34 de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 1988.

La vigencia de estos preceptos determina que las liquidaciones de la paga extraordinaria que se practiquen conforme a estas reglas son correctas y no deben ser objeto de reintegro.

B. Circunstancias producidas a partir del 15 de julio de 2012.

La paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre se devenga el primer día hábil de dicho mes y con referencia a la situación y derecho del funcionario en dicho mes y como quiera que la referida paga extraordinaria y adicional han sido suprimidas desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley, no procede liquidación de las mismas por inexistentes.

Por lo tanto, todos los supuestos de cese y demás circunstancias contemplados en las disposiciones citadas que se produzcan a partir del día 15 de julio de 2012 no conllevarán



liquidación de parte alguna de la paga extraordinaria de diciembre o paga adicional de complemento específico, como consecuencia de la supresión de las mismas y consiguiente derogación de las normas sobre su devengo. Por tanto, procederá el reintegro de las cantidades en concepto de paga extraordinaria y paga adicional de complemento específico que pudieran haberse acreditado en las nóminas de julio.

Quinto. Funcionarios públicos destinados en el extranjero.

Como consecuencia de la no percepción de la paga extraordinaria ni la adicional de complemento específico o equivalente en el mes de diciembre de 2012, no existirá cuantía de indemnización alguna por estos conceptos, para los funcionarios destinados en el extranjero.

Sexto. Base de cotización para los empleados encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social (artículo 5).

En 2012, seguirá siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 120.Dieciséis de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012.

Por tanto, la base de cotización por todas las contingencias de los empleados públicos encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social cuyas retribuciones hubieran sido objeto del ajuste previsto en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, en tanto permanezca su relación laboral o de servicio, será coincidente con la habida en el mes de diciembre de 2010, salvo que por la razón de las retribuciones que perciban pudiera corresponder una de mayor cuantía, en cuyo caso será ésta por la que se efectuará la cotización mensual.

De esta manera, los empleados públicos que se hubieran incorporado con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2010, cotizarán con arreglo a las normas generales.

En todo caso las dudas que se susciten al respecto deberán ser consultadas ante la Administración de la Seguridad Social.

Séptimo. Cuotas de derechos pasivos del mes de diciembre de 2012.

- Conforme a lo establecido en el artículo 23 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado la cuota de derechos pasivos se determina mediante la aplicación al haber regulador del tipo porcentual del 3,86 por 100, obteniéndose la cuantía mensual de dicha cuota dividiendo por catorce la anual obtenida y abonándose doblemente en los meses de junio y diciembre. Al no haberse modificado por el Real Decreto-ley 20/2012 los haberes reguladores establecidos en el artículo 121.Cuatro de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, que continúan sirviendo, por tanto, para el cálculo de las pensiones causadas, tampoco son objeto de variación las cuotas de derechos pasivos ni su forma de abono, debiendo ser objeto de retención e ingreso en el Tesoro en el mes de diciembre el doble de la cuantía mensual, conforme



establece el referido artículo 23 del Texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado y por los importes establecidos en el artículo 123 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012.

- Coherentemente con lo expuesto en el punto anterior, el artículo 121.Cuatro de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012 establece, sin que esta previsión haya sido derogada, que las cuantías mensuales a que se refieren los párrafos anteriores (cuotas de derechos pasivos y de cotización a las mutualidades) "...se abonarán doblemente en los meses de junio y diciembre." Esta previsión reproduce lo indicado en el artículo 23, apartado 2 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

Octavo. Cuota de las mutualidades del mes de diciembre de 2012.

El criterio en este punto es coincidente con el expuesto en relación con las cuotas de derechos pasivos por aplicación de lo dispuesto en los artículos 121 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, el Real Decreto-Legislativo 4/2000, de 23 de junio, el Real Decreto-Legislativo 3/2000, de 23 de junio y el Real Decreto-Legislativo 1/2000.

Noveno. IRPF.

El Real Decreto-ley no contiene ninguna previsión especial en cuanto a la tributación por IRPF consecuencia de la reducción de retribuciones por lo que siguen siendo de aplicación las previsiones de carácter general establecidas en la normativa reguladora de dicho impuesto. Por lo tanto, procede la aplicación de lo previsto en el artículo 87 del Reglamento del Impuesto sobre la renta de las personas físicas aprobado por Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo.

En todo caso, las dudas que se susciten deberán plantearse ante la Administración Tributaria.

3.- Suspensión o modificación por parte de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas del cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos (artículo 7 y disposición adicional segunda).

La medida posibilita, con carácter excepcional, la suspensión o modificación de convenios colectivos o acuerdos que afecten al personal laboral cuando concurra causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas.

Este mecanismo ya estaba contemplado en el EBEP y la modificación introducida no hace sino aclarar su ámbito de aplicación y homogeneizar su tratamiento, con independencia de que los acuerdos hayan sido adoptados en el ámbito de las mesas generales de negociación o a través de la negociación colectiva de personal laboral.



La suspensión o modificación de convenios colectivos o acuerdos, de acuerdo con los requisitos establecidos en la ley, debe ser realizada por los órganos de Gobierno definidos como tales en su normativa correspondiente.

A estos efectos, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar, entre otras, medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.

4.- Modificación de los artículos 48 y 50 del EBEP. (art. 8 y disposición transitoria primera del Real Decreto-ley).

Finalidad

Las novedades que incluye el Real Decreto-Ley en materia de permisos y vacaciones de los funcionarios públicos son cuatro:

1. Otorgar el carácter de legislación básica al artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público, con objeto de homogeneizar los permisos que regula para el conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas.
2. Fijar, también con carácter de precepto básico, las vacaciones anuales únicamente en veintidós días hábiles al año, suprimiendo los días adicionales que existían hasta ahora.
3. Reducir el permiso por asuntos particulares de seis a tres días.
4. Eliminar los días adicionales a los días de libre disposición que existían hasta ahora, en el artículo 48.2 del EBEP.

Asimismo, hay que indicar que el Real Decreto-Ley prevé expresamente que las previsiones sobre el permiso por asuntos particulares, vacaciones, y días adicionales a los de libre disposición, que se han indicado, también resultan de aplicación al personal laboral de las Administraciones Públicas y de sus Organismos y Entidades, vinculadas o dependientes.

Por ello, los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, quedan suspendidos y sin efecto en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza, debiendo registrarse para estas materias concretas por las reglas aquí expuestas:

- permiso por asuntos particulares, solo tres días al año;
- vacaciones, solo veintidós días hábiles con carácter anual.



- supresión de días adicionales a los días de libre disposición o de similar naturaleza.

Ámbito de aplicación

La suspensión afecta al ámbito del EBEP, por lo que afecta a las Administraciones Públicas, organismos públicos y demás entidades públicas vinculadas o dependientes, así como a los consorcios y organismos reguladores. No afecta a las sociedades mercantiles ni fundaciones.

Alcance

Por días de similar naturaleza a los de libre disposición, a que se refiere el apartado tres del artículo 8, se ha de entender todos aquellos permisos no subsumibles en otros tipos de permisos, que tengan como finalidad atender a necesidades particulares y personales que no precisan de justificación, tanto en la solicitud como en la acreditación de su disfrute. Esta previsión impide que se pueda plantear la negociación y creación de otros permisos con igual finalidad pero distinta denominación, al poder constituir un fraude de ley.

Disfrute de los días correspondientes al año 2012.

La Disposición Transitoria Primera del Real Decreto-ley dispone en su primer párrafo que:

«Lo dispuesto en este Real Decreto-ley sobre vacaciones y días de asuntos particulares, días adicionales a los días de libre disposición o de similar naturaleza, no impedirá que el personal funcionario, estatutario y laboral disfrute los días correspondientes al año 2012, conforme a la normativa vigente hasta la entrada en vigor de este Real Decreto-ley».

Se trata de una norma de derecho transitorio que viene a establecer el paso de la antigua a la nueva regulación en materia de vacaciones, permiso por asuntos particulares y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza, y en concreto, establece las reglas de cómo actuar en el año 2012, puesto que el Real Decreto-Ley ha tenido entrada en vigor una vez superada ya la primera mitad año y, además, en pleno período vacacional.

Para garantizar tanto la seguridad jurídica como el correcto funcionamiento de los servicios públicos, la Disposición Transitoria Primera establece expresamente que las vacaciones, los permisos por asuntos particulares y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza correspondientes a 2012 se registrarán por la normativa vigente hasta la entrada en vigor del citado Real Decreto-Ley.

Por tanto, la interpretación que debe darse a la Disposición Transitoria Primera del Real Decreto-Ley es que, con independencia de lo previsto en su artículo 8.Tres, las vacaciones, permisos por asuntos particulares y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza correspondientes al año 2012, se registrarán por las normas, Acuerdos, Pactos y Convenios que en esta materia estuvieran vigentes en cada Administración Pública el 14 de julio de 2012, que es el día anterior a la entrada en vigor del mencionado Real Decreto-Ley.



No obstante, la aplicación concreta de estos días más allá del año natural, vendrá determinada por las necesidades del servicio y por las normas de jornada y horario de cada Administración Pública.

Efectos de las previsiones contenidas en el artículo 16 respecto a lo previsto en el artículo 8.Tres

El artículo 16 del Real Decreto-ley, prevé que se suspenden y quedan sin efecto los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal del sector público en general que contengan cláusulas que se opongan a lo dispuesto en el Título I del Real Decreto-Ley.

Entre los artículos contenidos en dicho Título I se encuentra el artículo 8, relativo a permisos y vacaciones, y en concreto, el apartado Tres de este artículo que prevé expresamente, a su vez, que los Acuerdos, Pactos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y sus Organismos y Entidades, vinculados o dependientes de las mismas, quedan suspendidos y sin efecto en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza, debiendo regirse para estas materias concretas por las reglas aquí expuestas: permiso por asuntos particulares, solo tres días al año; vacaciones, solo veintidós días hábiles con carácter anual.

De la lectura de ambos preceptos se deduce que no existe contradicción alguna entre ellos.

Los artículos 1 a 15 del Real Decreto-Ley, contienen, cada uno de ellos, las reglas específicas para garantizar la aplicación efectiva de las previsiones contenidas en los mismos, y el artículo 16, a su vez, funciona como cláusula general de cierre, a modo de principio informador, para garantizar la observancia de lo previsto en todo el Título I del Real Decreto-Ley.

En este sentido, para la aplicación de las previsiones sobre permisos y vacaciones habrá que atender al contenido y extensión de los apartados Uno, Dos y Tres del artículo 8 del mismo Real Decreto-Ley, ya que se trata de una regla especial que desplaza a la regla general del artículo 16.

5.- Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, organismos y entidades dependientes de las mismas y órganos constitucionales (artículo 9, disposición adicional 18ª y disposición transitoria 15ª).

Objetivo y ámbito

Este artículo viene a homogeneizar las percepciones económicas de los empleados públicos en situación de incapacidad temporal acogidos al régimen general de seguridad social y al mutualismo administrativo. El objetivo que la misma busca, como en el conjunto del Título I, es una mayor eficiencia y eficacia en la actuación de los recursos humanos y



una reducción del absentismo, otorgando a las distintas Administraciones Públicas distintas posibilidades de aplicación según sus necesidades y características.

El nuevo sistema retributivo se aplica a las incapacidades que tengan inicio a partir del momento en que cada Administración lleve a cabo la adaptación normativa requerida en el Decreto Ley, y a más tardar a partir del 15 de octubre de 2012. Si bien para los funcionarios de mutualidades esta previsión de fecha no se establece expresamente, la garantía de igualdad de trato que se prevé entre los de uno y otro régimen de Seguridad Social lleva a que la fecha de entrada en vigor deba ser la misma.

Por tanto, el nuevo sistema retributivo es de aplicación en el momento en el que así lo disponga cada Administración, y para todo el personal de su ámbito, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de su relación de servicios, funcionario o laboral, y su régimen de seguridad social. En todo caso, la aplicación de estas previsiones será respecto de las situaciones producidas desde el 15 de octubre de 2012.

La nueva regulación se aplica estrictamente a lo que es incapacidad temporal, dejando al margen todo lo referido a situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, maternidad, etc.

Desarrollo del precepto por cada Administración

Cada Administración Pública podrá complementar las prestaciones de Seguridad Social 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, dentro de los límites retributivos previstos en el Real Decreto Ley. Igualmente, cada Administración Pública podrá determinar, respecto a su personal adscrito a este régimen, cuáles son los supuestos en que, además de los ya previstos en el propio Real Decreto Ley, de hospitalización e intervención quirúrgica, con carácter excepcional desde el primer día de baja se puedan superar dichos límites retributivos, hasta un máximo del cien por cien de las retribuciones anteriores a la baja.

Por el contrario, respecto al personal de mutualidades administrativas, el Real Decreto Ley regula directamente las retribuciones a percibir durante la incapacidad temporal, por lo que el campo de actuación de cada Administración Pública se limita a determinar aquellos supuestos excepcionales en los que el funcionario va a percibir hasta un máximo del 100% de sus retribuciones antes de la incapacidad, supuestos estos que deberán coincidir, en su identificación y en el porcentaje retributivo aplicable, con los determinados para el régimen general, al establecerse una garantía de igual trato de los funcionarios de mutualidades respecto a los del régimen general.

A falta de desarrollo directo o de remisión expresa a la normativa que otra Administración haya establecido, se ha de entender que no se introducen modificaciones a las previsiones del Real Decreto-ley.

La aplicación del nuevo sistema retributivo conlleva por motivos de seguridad jurídica el desarrollo de los oportunos mecanismos de control de las inasistencias del personal y de su justificación. En particular, y por lo que se refiere a las ausencias por enfermedad de



hasta tres días sin que se aporte baja médica, cada Administración tendrá que arbitrar las herramientas que estime más adecuadas como puede ser la acreditación de la baja por otros medios, adelantar la fecha de presentación del parte de baja, o establecer la posibilidad de compensar las horas de trabajo de ausencia por enfermedad en la forma en que se acuerde en cada caso.

Se entiende, por ello, que es necesario que cada Administración determine de forma inequívoca los términos en que va a aplicar el nuevo sistema con conocimiento de los interesados.

Contenido de la prestación

Cuando se citan las retribuciones correspondientes al mes anterior a causar baja para la determinación del complemento retributivo, se considera que deben entenderse como tales los conceptos retributivos de una mensualidad ordinaria, excluyendo los conceptos de la nómina que no constituyan haberes fijos y periódicos (tales como: gratificaciones, paga extra, productividad variable, objetivos) así como posibles pagas extras.

Sin perjuicio de lo anterior, y en lo que respecta a la posibilidad de que, además de la prestación prevista, el funcionario o laboral en incapacidad temporal continúe percibiendo retribuciones variables, se entiende que ello estará en función de la normativa establecida en cada caso sobre la acreditación y devengo de dichas retribuciones, no siendo por ello descartable que se produzcan liquidaciones que tengan en cuenta la actividad desarrollada en periodos anteriores o en función de otras circunstancias.

En el caso de enfermedades crónicas que impliquen periodos de baja sucesivos, se considera que el tratamiento debe ser consecuente con la consideración a efectos de Seguridad Social de cuando sea una enfermedad nueva y cuando una recaída en una anterior, y que cuando se trate de una recaída, al ser un mismo proceso patológico, no se debería comenzar el cómputo de la misma desde el día primero a efectos de aplicar el nuevo régimen retributivo, sino continuar el cómputo desde el periodo anterior de incapacidad.

Irretroactividad de la disposición

El personal que ya estuviera en situación de incapacidad temporal a la entrada en vigor de este Real Decreto ley, y el que entre en esta situación antes de que la Administración para la que presta servicios articule la implantación del nuevo sistema retributivo, debe continuar con el régimen retributivo hasta ahora existente; sin embargo, cualquier situación de incapacidad nacida con posterioridad debe quedar afectada por la nueva regulación, debiendo tenerse en cuenta que los acuerdos pactos y convenios colectivos que establezcan otra cosa quedan directa e inmediatamente afectados por la nueva regulación.

6.- Reducción de créditos y permisos sindicales (art. 10 y disposición final octava). Creación del Registro de órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. (art. 13)



La reducción de créditos y permisos sindicales operada en virtud de lo previsto en el Real Decreto-Ley se caracteriza por su universalidad, ya que afectará a todo el sector público definido en el artículo 22.uno de la Ley 2/2012, de 20 de junio.

Quedan afectados las Administraciones, propiamente dichas y el resto del sector público. Se incluyen, por tanto, agencias, fundaciones, sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y el resto de los organismos públicos y entes del sector público que deberán reducir las dispensas de asistencia al trabajo, liberaciones, créditos horarios y demás derechos sindicales en lo que exceda de la normas de aplicación a que se refiere el artículo 10, con efectos del día 1 de octubre de 2012.

Por tanto, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley dejarán, por tanto, de tener validez y surtir efectos, todos los Pactos, Acuerdos y Convenios Colectivos que en esta materia hayan podido suscribirse y que excedan de dicho contenido.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos que, exclusivamente en el ámbito de las Mesas Generales de Negociación, entendidas como tales, en el caso de las Administraciones Públicas, sólo aquellas a las que el EBEP se refiere, puedan establecerse, en lo sucesivo, en materia de modificación en la obligación o en el régimen de asistencia al trabajo de los representantes sindicales a efectos de que puedan desarrollar racionalmente el ejercicio de sus funciones de representación y negociación o adecuado desarrollo de los demás derechos sindicales.

La entrada en vigor desde el 15 de julio y la pérdida de eficacia de todos los pactos que contradigan esta reducción, no se opone a que se aplique con efectos del día 1 de octubre. El plazo específico de aplicación al día 1 de octubre de 2012, a efectos de que permita una materialización ordenada de la medida (como la comprobación de la situación, notificaciones de incorporación al puesto de trabajo, adecuación del mismo si lo precisa).

Por otro lado, el artículo 13 establece que las Administraciones Públicas dispondrán de un Registro de Órganos de Representación del Personal al servicio de las mismas y de sus organismos, agencias, universidades y entidades dependientes en el que serán objeto de inscripción o anotación, al menos, los actos adoptados en su ámbito que afecten a la creación, modificación o supresión de órganos de representación del personal funcionario, estatutario o laboral, la creación modificación o supresión de secciones sindicales, los miembros de dichos órganos y delegados sindicales. Así mismo, serán objeto de anotación los créditos horarios, sus cesiones y liberaciones sindicales que deriven de la aplicación de normas o pactos que afecten a la obligación o al régimen de asistencia al trabajo. La creación de dichos registros se ajustará la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Por lo que se refiere a la disposición final octava, ha venido a introducir, además, en el sector público (fundaciones, sociedades mercantiles y resto de entidades que lo conforman) dos nuevas obligaciones legales:

- La de efectuar una adecuada gestión de las materias relacionadas con los órganos de representación y los derechos sindicales, especialmente en lo que se refiere a



créditos horarios, cesiones de créditos y liberaciones, que ha de interpretarse en coherencia con lo previsto en el artículo 10.1 (párrafo tercero) que implica, necesariamente, racionalización, adecuación y, por tanto, contención y moderación en los acuerdos que pudieran, en su caso, suscribirse. Racionalización de los gastos de personal, como finalidad perseguida por un Real Decreto-ley dictado, precisamente, para garantizar la estabilidad presupuestaria, en un marco de contención del gasto derivado, también, de esta materia.

- La de informar, en relación con la gestión de estos derechos y – en consecuencia de las actuaciones que se lleven a cabo en cumplimiento de la norma - al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, u organismo autonómico competente en el marco de las normas sobre transparencia, vigentes en la actualidad.

7.- Jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el régimen general de Seguridad Social (artículo 11)

Finalidad

En el ámbito de la Función Pública, el artículo 67.3 del EBEP, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo que se trate de un colectivo con normas estatales específicas de jubilación (alguna de ellas con rango de Ley Orgánica).

Sin embargo, en el ámbito de la Seguridad Social, en el que no existe el concepto de “jubilación forzosa”, sino que, a partir de una determinada edad y previa acreditación de los requisitos establecidos, el interesado puede solicitar la pensión de jubilación, tras la promulgación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, se eleva de los 65 a los 67 años la edad a partir de la cual se puede acceder a la pensión de jubilación y no se establece ninguna excepción con respecto a los empleados públicos.

En definitiva, la elevación de la edad de jubilación en el ámbito de la Seguridad Social podía comportar que el personal funcionario encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social, al perder la relación de servicio por el cumplimiento de la edad de jubilación forzosa que establece el EBEP (65 años), no acreditara en esa fecha los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación o que ésta resultara minorada como consecuencia de la aplicación de coeficientes reductores, ya sea por razón de la edad (entre los 65 y los 67 años), ya sea porque el periodo de cotización no le dé derecho al cien por cien de la pensión al no acreditar los 37 años exigibles, conforme a la nueva regulación.

La finalidad de este artículo es acompasar la regulación vigente con la reforma de la Ley 27/2011. Con esta medida, se garantiza que la edad mínima de jubilación forzosa para los funcionarios públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social coincida en cada momento con la edad mínima prevista en dicho Régimen para acceder a la pensión ordinaria de jubilación, sin que se produzca pérdida en el importe de la pensión que pudiera corresponder.



Así, a partir de 2013, y con carácter general, la edad mínima de jubilación forzosa de los funcionarios públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social será de 65 años y 1 mes.

Esta edad irá aumentando progresivamente, de acuerdo con las previsiones contenidas en la Ley General de la Seguridad Social, año a año, hasta alcanzar la edad de 67 años.

Alcance

En cuanto a la expresión '*jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad*', hay que entender que la edad mínima para que los funcionarios puedan acceder a la jubilación forzosa será la prevista para la jubilación contributiva de carácter ordinario, es decir, para la jubilación en la que no se aplican coeficientes reductores, evitando así confundir dicha jubilación con la jubilación anticipada, en la que sí se aplican coeficientes reductores.

Finalmente, debe señalarse que esta previsión no impide que los funcionarios puedan solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta los setenta años.

8.- Obligaciones de remisión de información en materia de personal (Disposición Adicional Tercera)

En aplicación del principio de transparencia previsto en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, las Comunidades Autónomas y Entidades locales remitirán al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas información relativa los gastos de personal en los términos en que se determine en la normativa de desarrollo.

9.- Medidas en relación con los trabajadores de las empresas de servicios contratadas por la Administración (disposición adicional primera).

La Disposición adicional primera prevé que los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público dictarán en sus respectivos ámbitos de competencias las instrucciones pertinentes para la correcta ejecución de los servicios externos que hubieran contratado, de manera que quede clarificada la relación entre los gestores de la Administración y el personal de la empresa contratada, evitando, en todo caso, actos que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral.

Se trata de evitar que por errores o defectuosa aplicación de la normativa laboral, trabajadores de servicios externalizados pasen por resolución judicial, a tener la consideración de indefinidos no fijos al servicio de la propia Administración contratante. Para ello, se han de dictar instrucciones precisas antes del día 31 de diciembre de 2012, a los responsables de cada órgano contratante para que por parte de sus gestores se apliquen debidamente los criterios de actuación, a efecto de que siempre quede indubitado que la prestación del servicio los trabajadores permanecen en la órbita de dirección de la empresa contratada, especialmente en los requisitos más sensibles, entre los que se encuentran a simple título enunciativo: los relativos al control de horarios,



concesión de permisos y vacaciones, régimen disciplinario, órdenes de trabajo, que deberán emanar de dicha empresa, previa evaluación de su compatibilidad con las necesidades de la Administración y el cumplimiento del contrato suscrito con la misma.

Ejecución de sentencias

El párrafo segundo de esta disposición, se refiere a la ejecución de sentencias del orden social, que conviertan en personal laboral de la Administración a los demandantes, va dirigido a que se les acrediten los salarios del convenio colectivo de aplicación y no el que pudieran tener en la empresa contratista de origen, salarios que se entiende que han de alcanzar también a los de tramitación, todo ello sin perjuicio del cumplimiento en sus propios términos de la sentencia cuando especifique otra cosa.

De la redacción del precepto se infiere que, en principio, va dirigido a las nuevas incorporaciones por sentencia judicial que se produzcan con posterioridad a su vigencia, por lo que no parece aplicable a los casos anteriores. No obstante, muchos de ellos han dado lugar a ejecuciones de sentencias que mantenían los salarios de la empresa contratista, colocando así en mejor lugar a estos trabajadores que a los que habían superado una oposición y distorsionando las plantillas, lo que también es contrario al principio de racionalización del empleo y contención del gasto. En consecuencia, cabe que cada Administración examine individualmente las meritadas sentencias y de acuerdo con su contenido y criterios jurídicos aplicables, proceda a aplicar esta disposición en los términos que en derecho correspondan.

10.- Habilitación normativa y desarrollo reglamentario (Disposición final quinta).

El apartado 3 de la disposición final quinta remite a las disposiciones normativas de las Administraciones públicas competentes que resulten necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en este Real Decreto-ley.