

DL

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CAMBIO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO. LA RELACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CON SUS EMPLEADOS

Ricardo Bodas Martín

Presidente de la Sala Social de la Audiencia Nacional

- Distinto régimen jurídico con sus empleados
- Laboral con su personal laboral
- Entidad revestida de imperium con sus funcionarios
- La distinción fundamenta las diferencias de trato entre unos y otros, aun cuando desempeñen las mismas funciones (STS 24-01-2011, rec. 964/2010)
- La Administración cuando actúa como empresario está sometida al derecho laboral y la revocación de sus actos no exige el agotamiento de la declaración de lesividad del art. 103 Ley 30/1992 (STS 8-10-2009, rec. 3604/2008)

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

- Concurrencia de dos vías diferentes para la regulación de los derechos colectivos en las AAPP
- La Constitución no garantiza el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos, cuyo reconocimiento depende de la ley ordinaria. – Una vez reconocido legalmente el derecho forma parte del contenido adicional del derecho a la libertad sindical (STC 57/82; 80/2000; 85/2001 y 222/2005)
- La regulación del derecho de negociación colectiva del personal laboral es igual que la del resto de trabajadores con algunas especialidades derivadas de la personalidad del empleador y de la propia dinámica negocial, especialmente en aquellas materias que supongan incremento de gastos sometidas a las Leyes de Presupuestos (art. 27 EBEP).
- El personal de régimen de derecho administrativo tiene regulado el derecho a la negociación colectiva en los arts. 15b y 31 a 38 EBEP, que se apoya expresamente en los Convenios 151 y 154 OIT

EL ESPEJISMO DEL EBEP

- **Objetivos** de la exposición de motivos: Clarificación de principios; contenidos; efectos y límites de la negociación colectiva y mejora de su articulación
- **Principios** de legalidad; cobertura presupuestaria; obligación de negociar; buena fe; publicidad y transparencia
- **Sindicalización** de la negociación colectiva

- **Mesa general de negociación:** estructura la negociación colectiva; negocia contenidos de la legislación básica; los contenidos comunes para el personal funcionario y laboral y específicamente los incrementos de las retribuciones
- **Determina los contenidos** de la negociación colectiva (art. 37 EBEP)
- **Precisa los efectos** de la negociación colectiva, distinguiendo acuerdos y pactos de los convenios colectivos y regula un régimen excepcional de inaplicación de los acuerdos y pactos para el personal funcionario (art. 38.10 EBEP)

RODAJE INICIAL DEL EBEP

- **Principio de legalidad:** se ha subrayado la primacía de la ley sobre los acuerdos y pactos colectivos, aunque fueran anteriores a la publicación de la ley en aplicación del principio de jerarquía normativa (STSCA 31-03-2002, EDJ 2002/4046; STS 18-01-2000, RJ 2000\950; STS de 27-10-2004 RJ 2005\737 y TS 20-12-2007, RJ 2007\1897 y STS 5-03-2008, RJ 2008\3484 (ALTADIS).
- **Principio de cobertura presupuestaria:**
 - a. - Nulidad por superación de límites (STS 18-01-2000, rec.4982/1999)
 - b. - Por el contrario, cabe negociar distribución fondos de productividad, cuando no se superan los límites presupuestarios (STS 22-12-2008, rec. 15/2008).
 - c. - No obstante, *"...en relación al precio de las horas trabajadas dentro del concepto de "toma y deje", nos hallamos ante una obligación empresarial nacida de la acomodación del convenio colectivo -por otra parte, vigente con anterioridad a la propia limitación presupuestaria- a la regla de rango legal (art. 35.1ET). El límite presupuestario de incremento de la masa salarial no puede excluir el cumplimiento de la Ley. La eficacia de aquella limitación queda ceñida exclusivamente a los subsiguientes pactos o actos unilaterales del empresario, respecto de los cuales actúa de tope"* (STS de 3 de abril de 2012 (rcud. 2661/2011; STS 12-12-2012, recud. 1024/2012).
- **Autorización CECIR:**
 - a. - Requisito constitutivo, cuya omisión comporta nulidad (STS 22-12-2008, RJ 2008\8256 y SAN 10-05-2010, rec. 41/2010)
 - b. - Nulidad, porque se superaron los límites presupuestarios al pactarse incrementos de IPC en RADIO TELEVISIÓN VALENCIANA sin autorización de la Consejería de Hacienda (SAN 24-11-2011, proce. 161/2011, ROJ 5189/2011).
 - c. - No cabe ejecutar un laudo en sus propios términos, cuando la cuantía allí reflejada no se autorizó por la CECIR (SAN 14-05-2012, proce. 73/2012, ROJ 2232/2012).
 - d. - Si se pactó una modificación del convenio, que incluyó una nueva paga extraordinaria sin autorización de la CECIR, la cláusula es nula (SAN 28-06-2012, rec. 101/2012).
 - e. - Las Mutuas de ATEP no pueden incrementar salarios sin la autorización preceptiva del Ministerio de Trabajo (SAN 22-10-2012, proced. 163/2012).
- **Obligatoriedad de la negociación:**
 - a. - Se anulan presupuestos municipales, porque regula materias relacionadas con las condiciones de trabajo de los funcionarios, que no fueron sometidas a negociación (STSCA 22 y 24-10-2012, rec. 2959 y 1037/2012)
 - b. - No cabe la reordenación de efectivos sin previa sumisión a la negociación colectiva (STSCA 9-09-2012, rec. 2342/2011). – Anulan RpT, porque no se sometieron a la obligada negociación (STSCA 6-06-2012, rec. 4691/2009; 18-07-2012, rec. 5734/2011; 8-10-2012, rec.5914/2010 y 15-10-2012, rec. 4067/2011)
 - c. - No pueden reconocerse complementos específicos, hasta que no se negocien en la CIVEA (STS 29-11-2011, rec. 375/11; STSJ Galicia 3-05-11, rec. 4561/1007 y STSJ Extremadura 24-04-2012, rec. 105/2012)
 - d. - No cabe aprobar la RpT, sin que se haya presentado y debatido la propuesta modificativa en la CIVEA: STS 29-02-2012, rec. 8/11 y STS 17-04-2012, rec. 92/11).

- e. - Si se pactó suministrar a los sindicatos la RpT del personal en el exterior ha de cumplirse en sus propios términos (SAN 20-09-2012, rec. 150/12).
- f. - Procesos electorales del personal en el exterior (SAN 15-12-11, rec. 227/11; SAN 23-05-2012, rec. 59/2012 (acuerdo Consejo de Ministros).
- g. - Si el convenio preveía que la Diputación de Aragón debía convocar anualmente concurso para cubrir las plazas vacantes, debió cumplirlo en sus propios términos (STS 26-11-2012, rec. 247/2012).

- **Negociación de buena fe:**

- a. - Negociación efectiva de la RpT, lo que comporta entrega de documentación exigible e intercambio leal de propuestas entre las partes (STSCA 15-10-2012, rec. 4067/11).
- b. - Negociar no comporta necesariamente llegar a acuerdos (STSJCA Valladolid 19-09-2012, rec. 1951/11). – Pero debe acreditarse la entrega de la documentación necesaria, así como el cruce de propuestas y contrapropuestas entre las partes (STSCA 5-07-2012, rec. 1456/2011)
- c. - Excluir a un sindicato legitimado de la negociación o limitar su representatividad vulnera la buena fe negociadora, así como su derecho a la libertad sindical (STSJCA Madrid 18-09-2012, rec. 251/2012).
- d. - También excluir al sindicato legitimado, que no firmó el convenio, de comisiones con funciones negociadoras (STSCA 16-11-2012, rec. 4460/11).

- **Aplicación prioritaria del convenio frente al EBEP**

- a. - Si el convenio colectivo contempla días de permiso adicionales no cabe aplicar lo dispuesto en el art. 48.2 EBEP (STS 29-06 y 5-10-2010; 1-02; 17-01 y 26-01-2011 y SAN 28-06-2011, rec. 108/11).

- **Descuelgue del convenio colectivo (art. 38.10 EBEP)**

- a. - No cabe aplicar a los convenios colectivos el régimen de suspensión de acuerdos y pactos regulado en el art. 38.10 EBEP, porque solo está previsto para acuerdos y pactos y no para convenios (STS 21-09; 28-09-11 y 14-11-2012)

LA REDUCCIÓN RETRIBUTIVA IMPUESTA POR EL RDL 8/2010

- La cuestión de constitucionalidad de 28-10-10, rec. 128/2010: vulneración derecho de libertad sindical en su vertiente funcional a la negociación colectiva y vulneración del derecho de igualdad en la DA 9ª.
- Se plantea cuestión de inconstitucionalidad en relación con los arts. 22,4 y 25 Ley 26/2009, de 23 diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010, en la redacción dada por el art. 1 RD Ley 8/2010, de 20 mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, y la disp. adic. novena de dicho Real Decreto Ley. Dichos preceptos no regulan el régimen general del derecho a la negociación colectiva reconocido en el art. 37,1 CE, ni nada disponen sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos en general, ni, particular, sobre los directamente por aquellos concernidos, que mantienen la fuerza vinculante propia de este tipo de fuente, derivada de su posición en el sistema de fuentes. Dado que no suponen una “afectación” en el sentido constitucional del término, del derecho a la negociación colectiva, en cuanto ni regulan el régimen general de dicho derecho, ni la intangibilidad del convenio colectivo, no han franqueado el límite material que al decreto-ley impone el art. 86.1 CE de no afectar a los derechos, deberes y libertades del Título I CE, por lo que el TC inadmite el recurso (Auto TC 7-06-11, rec. 8173/10).
- La jurisprudencia ha precisado, que la urgente y extraordinaria necesidad, requerida por el art. 86.1 CE, no presupone que deba ser imprevisible (STSCA 1-05-2012, rec. 533/2010).
- **Jurisprudencia:**
 - a. - **La Administración General del Estado, sus Organismos autónomos y Agencias estatales y las Universidades de su competencia.**
 - 1. - Administración General del Estado (SAN 20-07-11, rec. 194/10)
 - 2. - AEAT (SAN 20-07-11, rec. 232/10).

b. - Las Administraciones de las Comunidades Autónomas, los Organismos de ellas dependientes y las Universidades de su competencia.

- 1.- Valida la reducción retributiva, impuesta por la Asamblea de Madrid, en cumplimiento de lo mandado por el RDL 8/2010 (STSJCA Madrid 7-09-2012, rec. 157/12).
2. - Se descarta que la CAM pueda imponer la reducción retributiva al personal laboral de las sociedades mercantiles públicas, cuando la DA 9ª RDL 8/2010 les excluía de la reducción retributiva (STSJ Madrid 14-09-2012, rec. 4089/12).
3. - Agencia Pública Empresarial del Alto Guadalquivir (STS 20-09-2012, rec. 233/2011) y Agencia Catalana de Turismo (STS 23-04-2012, rec. 186/11).
4. - Las Universidades Públicas de Cataluña (STS 19-06-2012, rec. 129/2011).
5. - Se valida la reducción del 5% en las pagas especiales adicionales de junio y diciembre, que retribuyen las diferencias con el personal funcionario que realiza las mismas funciones, en aplicación del RDL 8/2010, para el personal laboral docente e investigadores de las Universidades Públicas de Madrid (STS 10-10-2012, rec. 54/2012).
6. - Se aplica el mismo criterio a las Consejerías de Educación, Presidencia y Justicia del Gobierno de Canarias (STS 26-11-2012, rec. 274/2011).
7. - También reducción retribuciones personal docente e investigador de las Universidades del País Vasco (STS 28-11-2012, rec. 143/11).
8. - Convalida reducción retributiva, contenida en los presupuestos del territorio histórico de Vizcaya en aplicación RDL 8/2010 (STSCA 29-10-2012, rec. 5376/2011).

c. - Las Corporaciones Locales y Organismos de ellas dependientes, de conformidad con los arts. 126.1 y 4 y 153.3 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

1. - Ajuste retributivo en el Ayuntamiento de Alcobendas (STSJCA Madrid 25-10-2012, rec. 175/10).

d. - Las Entidades gestoras y Servicios comunes de la Seguridad Social.

1. - Mutualidades laborales (SAN 21-07-11, rec. 175710).

e. - Los Órganos constitucionales del Estado, sin perjuicio de lo establecido en el art. 72.1 de la Constitución.

1. - Se ratifica la reducción retributiva, aplicada por la Mesa del Congreso de los Diputados (STSCA 12-04-2012, rec. 537/10; 25-05-2012, rec. 544/2010 y 1-06-2012, rec. 533/10 y).
2. - También al Tribunal de Cuentas (STSCA 9-04-2012, rec. 259/11).

f. - El Banco de España.**g. - Las sociedades mercantiles públicas que perciban aportaciones de cualquier naturaleza con cargo a los presupuestos públicos o con cargo a los presupuestos de los entes o sociedades que pertenezcan al sector público destinadas a cubrir déficit de explotación.**

1. - No cabe aplicar reducción al personal no directivo, salvo que se negocie así (STS 15-05 y 25-12-2012, rec. 206 y 215/12).
2. - Por las mismas razones a TOURGALICIA (STS 13-06-2012, rec. 179/2011).
3. - Tampoco al personal no directivo de RENFE (TS 14-03-2012, rec. 78/2011, confirma SAN 14-02-2011).

h. - Las entidades públicas empresariales y el resto de los organismos públicos y entes del sector público estatal, autonómico y local.

1. - Ente Público Puertos del Estado (SAN 21-07-11, rec. 151/2010).
2. - Consorcio para la Construcción, Equipamiento y Explotación de la Sede Española de la Fuente Europa de Neutrones para la Espalación (STSJ País Vasco 13-03-2012, rec. 386/2012).
3. - Consorcio de la Zona Franca de Barcelona (STSJ Cataluña 16-04-2012, rec. 7823/11).
4. - La Entidad Pública VAERSA: STS 28-09-2012, rec. 3/2012)

5. - Entidades y Empresas Públicas del País Vasco : 19 de diciembre de 2011 (recurso 64/2011), 10 de febrero de 2012 (recurso 107/2011), 18 de abril de 2012 (recurso 192/2011), 20 de abril de 2012 (recurso 219/2011), 17 de mayo de 2012 (recurso 252/2011), 22 de mayo de 2012 (recurso 212/2011) y 13 de junio de 2012 (recurso 191/2011). En relación con entidades y empresas públicas de otras CC.AA. : 31 de enero de 2012 (recurso 184/2010), 14 de marzo de 2012 (recurso 112/2011), 23 de abril de 2012 (recurso 186/2011), 24 de abril de 2012 (recurso 60/2011), 30 de abril de 2012 (2) (recursos 180/2011 y 187/2011), 15 de mayo de 2012 (recurso 206/2011), y 19 de junio de 2012 (recurso 129/2011) (STS 5-07-2012, rec. 143/2011).
6. - RENFE OPERADORA: 14-03-2012; TRAGSA: SAN 5-07-11, rec. 105/11; FÁBRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE: SAN 5-07-11, rec. 128/10); FEVE: SAN 27-07-11, rec. 148/10, confirmada por STS 4-12-2012, rec. 233711).
7. - FUNDACIÓN CANARIA DE LA JUVENTUD IDEO (STS 16-05-2012, rec. 197/11).
8. - FUNDACIÓN ESCUELA INDUSTRIAL aplica arts. 91 y 103 Ley General Presupuestaria (SAN 21-12-2012, rec. 4/11).
9. - FUNDACIÓN LABORAL HUNOSA (STS 29-11-2012, rec. 51/12).

• **No cabe imponer la reducción salarial a empresas colaboradoras del sector público.**

1. - Contratistas de las AAPP (STS 20-07-2012, rec. 196/11)
2. - IKASTOLAS (STS 24-09-2012, rec. 127/2011 y 12-11-2012, rec. 84/11)
3. - XESTUR GALICIA: no puede aplicarse sin negociación al personal no directivo, pero no cabe condena en conflicto colectivo (STS 15-11-2012, rec. 251/12).
4. CENTROS ESCOLARES CONCERTADOS DE EDUCACIÓN ESPECIAL: Se valida la reducción retributiva, impuesta por el Decreto-Ley autonómico, que modificó la Ley de Presupuestos de la Generalitat en aplicación del RDL 8/2010, porque la retribución de los profesores se hacía exclusivamente con arreglo a la Ley de Presupuestos, pactándose en el convenio una regulación análoga a la de los funcionarios públicos (STS 18-12-2012, rec. 195/2011).

EL RDL 20/2011, DE 30 DE DICIEMBRE: NUEVA VUELTA DE TUERCA

- Congela las retribuciones del sector público, incluyendo a las sociedades mercantiles públicas con independencia del porcentaje en la aportación pública a las mismas. – Congela, a estos efectos la masa salarial bruta, salvo las adecuaciones retributivas para puestos de trabajo, afectados por la variación del número de efectivos o por el grado de consecución de objetivos, en cuyo caso necesitarán informe de la CECIR (art. 2.2.4 y 5). – Dicha medida saca objetivamente de la negociación real y efectiva (STSCA 15-10-2012, rec. 4067/11) en la Mesa General de la Función Pública el incremento retributivo del sector público (art. 36.2 EBEP) y deja sin efecto los contenidos de la negociación colectiva mencionados en los apartados 1.a y b del art. 37 EBEP, salvo que los sindicatos decidan deducir retribuciones a algunos trabajadores en beneficio de otros.
- La medida ha sido validada por la doctrina judicial (SAN 3-05-2012, rec. 55/12, referida a Correos, por cuanto se le aplica directamente el RDL 20/11, al tratarse de una sociedad mercantil pública. - Por el contrario, hemos descartado que la reducción del salario del personal de la AGENCIA EFE, pactada para los años 2010 y 2011, se mantenga así en el año 2012, puesto que la reducción se limitó en el tiempo, actualizándose la retribución existente antes de la reducción (SAN 21-12-2012, rec. 343712).
- Congela las aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguros colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación (art. 2.2.3 RDL 20/2011) (TS 13-06-2012, rec. 191/2011, FERROCARRILES VASCOS). – Se excluye de la negociación los planes de previsión social complementaria y los criterios generales para la determinación de las prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas (art. 37.1.e y g EBEP).
- Se congela la oferta de empleo público, incluyendo los procesos de consolidación, salvo algunas excepciones relacionadas con ofertas de empleo público anteriores, bloqueándose

la convocatoria de vacantes, así como la contratación de personal temporal y funcionarios interinos. – Se congela del mismo modo la contratación de personal laboral temporal, funcionarios interinos y personal estatutario temporal, salvo supuestos excepcionales y previa autorización de la CECIR (art. 3 RDL 11/2011). – Nuevamente se deja sin contenido los apartados c y l del art. 37.1 EBEP.

- Finalmente se exige una jornada de 37, 5 horas semanales de promedio semanal para todo el sector público, quedando para la negociación colectiva la adecuación de calendarios laborales y los sistemas de seguimiento del cumplimiento, que dará pie a las instrucciones de Hacienda (art. 4 RDL 20/2011). – Una vez más se vacía de contenido la negociación sobre estos temas, prevista en el art. 37.1.m EBEP.
- Se convalida la ley autonómica, que amplió la ampliación de jornada al personal laboral de la CAM, porque la Comunidad estaba legitimada para establecer la jornada de sus funcionarios y aplicó lo dispuesto en el RDL 20/2011 (STSJ Madrid 17-04-2012, rec. 7/2012, que incluye voto particular, que considera que debió plantearse cuestión de constitucionalidad).
- Se ha validado la aplicación de la jornada de 37, 5 horas en FEVE, cuyo convenio aseguraba 35 horas semanales (SAN 22-06-2012, rec. 96/12).

LEY 2/2012, DE 29 DE JUNIO DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2012

- Congela retribuciones y masa salarial 2012 para el personal laboral y funcional, que deberá ser autorizada previamente por el Ministerio de Hacienda. – La negociación colectiva quedará limitada, por tanto, a la distribución y aplicación individual de la masa salarial autorizada, congelada previamente.
- Congela ofertas de empleo público en todos los regímenes existentes.
- Incluye en el sector público a las personas jurídico-privadas que, sin ser entidades de derecho público, forman parte del sector público estatal, como las sociedades mercantiles estatales, fundaciones estatales y los consorcios estatales creados mediante convenios de colaboración. – El M. Hacienda determinará específicamente la forma y alcance de la autorización de la masa salarial para estos entes.
- Se incluyen, por tanto, a todas las sociedades mercantiles públicas, aunque no perciban aportaciones públicas (art. 22.1 Ley 2/2012), que se verán afectadas por la congelación salarial, así como a no realizar aportaciones a planes de pensiones y seguros colectivos que incluyan a contingencia de jubilación durante 2012. – Así se ha admitido la aplicación de la reducción retributiva a CESCE, porque todas las sociedades mercantiles públicas están afectadas por las normas citadas, procediendo, por consiguiente, no realizar aportaciones al plan de pensiones (SAN 21-12-2012, rec. 282/2012).
- Las sociedades mercantiles públicas y las fundaciones del sector público estatal y consorcios participados mayoritariamente no podrán contratar nuevo personal en 2012, salvo los compromisos de convocatorias iniciadas con anterioridad. – Se admitirá, no obstante, en casos excepcionales, sometidos a los criterios y orientaciones de Hacienda, la realización de contrataciones temporales (DA 23ª y 25ª Ley 2/12).
- Se habilita también la disminución de gastos de acción social conforme la DA 24ª y la resolución de la CECIR de 26-07-2012, que ha reducido hasta un 50% los gastos de acción social, lo que vacía de contenido el art. 37.1.i EBEP.
- Finalmente la DA 71ª obliga a realizar una jornada de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual, sin que el incremento de jornada comporte incremento de retribución. Suspende sine die los pactos, acuerdos y convenios que contradigan el artículo citado, lo que se ha asimilado en la práctica a una derogación (Sempere). No obstante la norma citada excluye de su aplicación a fundaciones, consorcios y sociedades mercantiles públicas, que no tengan aportaciones o estén controladas mayoritariamente por entidades públicas.
- Se ha validado la ampliación de la jornada del personal de estructura de AENA a 37, 5 horas semanales, quienes venían disfrutando de jornada de 35 horas, porque la Ley 2/2012 permite dicho ajuste (SAN 29-11-2012, rec. 208/2012). – Se ha mantenido el mismo criterio respecto a la FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA EL EMPLEO, por tratarse de una Fundación Pública a la que es aplicable la DA 71ª Ley 2/2012 (SAN 24-10-2012, proced. 221/2012).

RDL 20/2012, DE 13 DE JULIO ACENTÚA TENDENCIA**Supresión de la paga extraordinaria de Navidad y/o paga adicional en 2012**

- Supresión universal de la paga extraordinaria de Navidad a todo el sector público. – El art. 2.1 precisa que se reducirá la retribución en la cuantía que corresponda percibir.
- Supresión de la paga extraordinaria a todo el personal laboral, incluido el personal de alta dirección y el personal no sometido a convenio. – El art. 6 suprime durante el año 2012 la paga de Navidad regulada en el art. 31 ET. – Pese a ello la sentencia TSJ Madrid de 14-12-2012, rec. 69/2012, que valida la constitucionalidad de la medida, ha mantenido el derecho a la parte proporcional de los 14 días trabajados en julio 2012, porque se aplica retroactivamente una norma restrictiva de derechos individuales (art. 9.3 CE). Se ha defendido, no obstante, que las pagas extraordinarias se devengan desde que ser percibieron el año anterior (STS 30-01-2012, rec. 260/2011), lo que no parece viable, porque la el art. 26.1. b de Ley 2/2012 se remite al art. 33 de la Ley 33/87, de PGE 1988, que establece un devengo semestral.
- La Abogacía del Estado se opone al prorrateo de la paga, aunque admite (Circular 2/2012), que los trabajadores, que extinguieron su contrato antes de la entrada en vigor del RDL 20/12, no tienen que devolverla, aunque vuelvan a ser contratados posteriormente en el sector público.
- Supresión de la paga extraordinaria adicional o equivalente del mes de diciembre al personal del sector público estatal.
- La supresión incluye todos los conceptos, que se retribuían mediante ambas pagas, por lo que incide directamente en los convenios colectivos aplicables. – No obstante, quedan excluidas las cantidades que se perciben por objetivos u otros objetivos de rendimiento basados en sistemas de evaluación medibles.
- Cuando no se contemplen pagas extraordinarias o haya más de dos, se reducirá 1/14 parte de las retribuciones totales anuales, menos los incentivos por rendimiento. – Se prorrateará en las nóminas pendientes de percibir.
- Se excluye al personal, cuyas retribuciones anuales sean inferiores al 1, 5 del SMI.
- Las cantidades detraídas de la paga extraordinaria se destinarán a realizar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo en ejercicios futuros que incluyan la contingencia de jubilación. – Dichas aportaciones deberán ser objeto de negociación, conforme dispone el art. 37.1.e y g EBEP.
- Se suspenden y dejan sin efecto los acuerdos, pactos o convenios colectivos, que contradigan lo dicho (art. 16).
- Nuevamente se impone y no se negocia en los términos exigidos por la jurisprudencia una materia, que debió negociarse en la mesa general de negociación, como dispone el art. 36.2 EBEP (Convocatoria Mesa 9-07-2012 sin que hubiera más que una reunión). – Se trata de una norma de derecho necesario absoluto que no se puede mejorar por la negociación colectiva (Sempere).

Modificación de los arts. 48 y 50 EBEP

- Se reducen los permisos regulados en el art. 48.1 ET, particularmente los días para asuntos propios y desaparecen los días adicionales por antigüedad regulados en el apartado dos.
- Se fija, como tope para las vacaciones anuales, 22 días hábiles no computando los sábados. – Desaparecen también los días adicionales por antigüedad.
- Las modificaciones descritas afectan únicamente al personal al que se aplica el EBEP, que es más restringido que el regulado en el art. 22.1 Ley 2/2012, quedando excluido, por tanto, el personal laboral de las entidades jurídico privadas del sector público como sociedades mercantiles estatales y fundaciones públicas del Estado (DA 1ª EBEP). – El art. 8.3 deja sin efecto acuerdos, pactos y convenios, que se opongan a la nueva regulación, porque la jurisprudencia venía defendido que los permisos convencionales constituían un mínimo, que prevalecía sobre los del EBEP, cuando eran globalmente más beneficiosos (SAN 28-06-2011, proce. 108/2011).
- No obstante, se disfrutaran los días de permiso y vacaciones durante 2012 del modo reconocido previamente (DT 1ª RDL 20/2012).

- Pese a ello, en el calendario de las Cortes Generales para 2013 se prevén cinco días de libre disposición, lo que no deja de ser llamativo.
- Se trata nuevamente de una norma de derecho necesario absoluto, que no se puede mejorar por convenio, aunque se trata de uno de los contenidos propios de la negociación colectiva (art. 37.1.m EBEP).

Prestación económica de incapacidad temporal

- Se excluye de la negociación colectiva el régimen para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas, previsto en el art. 37.1.g EBEP, modificándose radicalmente los complementos de IT, que venían reconociéndose hasta la fecha. – El art. 8.5 dispone llamativamente que la regulación de las excepciones queda al arbitrio de cada Administración, hurtándose también a la negociación colectiva, que tampoco podrá mejorar el derecho.
- La modificación antes dicha no será de aplicación a personas jurídico-privadas que no son entidades de derecho público, aunque formen parte del sector privado, como sociedades mercantiles estatales o fundaciones estatales (DA 18ª y DT 15ª RDL 20/12).
Se suspenden los acuerdos, pactos y convenios colectivos que contradigan lo dispuesto en el art. 9 (art. 9.7 RDL 20/12).

Derechos sindicales

- El art. 10 convierte en máximos los derechos sindicales del ET y la LOLS, que la regulación precedente consideraba mínimos, puesto que podían mejorarse por la negociación colectiva (art. 31.1.h EBEP en relación con el art. 10.2 LOLS).
- Se trata de una limitación universal, que afecta a todo el sector público. – Constituye, en la práctica, la derogación de uno de los contenidos del convenio (art. 85.1 ET), así como uno de los contenidos de la negociación en el sector público (art. 37.1.h EBEP).
- Se prevé, no obstante, que se produzca una nueva regulación en el marco de la mesa general de la función pública. – No obstante, parece razonable que se pueda negociar en las demás mesas negociadoras, que se constituyan al efecto, siempre que respeten los principios establecidos en el art. 33 EBEP (Circular 2/2012, Abogacía del Estado).
- Se ha descartado, que la supresión de derechos sindicales convenio vulnere la LOLS, porque dicha norma prevé que la negociación colectiva mejore las garantías sindicales, pero no blinda dichas mejoras frente a la ley, que prima sobre el convenio colectivo por razones de jerarquía normativa (SAN 16-11-2012, proced.302/2012).

Jubilación forzosa de los funcionarios sometidos al Régimen General de la Seguridad Social

- El art. 11 mantiene la jubilación forzosa a los 65 años de edad (art. 67.3 EBEP), subrayando que se producirá, en todo caso, conforme a las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.
- Se excluye también esta regulación de la negociación colectiva, aunque estaba contemplada en el art. 37.1.g EBEP.

Determinación de las unidades electorales en la Administración General del Estado

- El art. 12 regula a la baja el régimen para determinar las unidades electorales, lo que supondrá una reducción importante de juntas de personal, y comités de empresa, reducirá el número de delegados y alejará a los representantes de sus representados.
- También aquí se excluye de la negociación colectiva el régimen de participación, previsto en el art. 37.1. g EBEP.

Personal laboral en el exterior

- Se alcanzó un acuerdo para promover elecciones entre el personal laboral en el exterior, que se incumplió por la Administración, declarándose así por SAN 15-12-2011, rec. 227/11)
- Denunciándose que el bloqueo del proceso electoral, pactado en la Mesa General de Negociación de las AAPP, promovido por la Administración, quien se negó a proporcionar reiteradamente los censos electorales, pese a la concurrencia de sentencia firme y su compromiso

en conciliación judicial, vulneró el derecho de libertad sindical del sindicato demandante, se estima dicha pretensión, puesto que la actuación administrativa vulneró su derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional de negociación colectiva, así como en su derecho a promover elecciones y se impone a la Administración una indemnización de 6000 euros por daños morales. - Se desestima, sin embargo, el derecho a continuar el proceso electoral, porque el Consejo de Ministros suspendió dicho proceso, no correspondiendo a esta Sala controlar judicialmente dicha actividad administrativa.

- El art. 14 establece una circunscripción única y deja sin efectos cuantos pactos se hayan producido en esta materia, que queda excluida nuevamente de la negociación colectiva.

Asignación eficiente y evaluación de efectos en la Administración del Estado

- El art. 15 excluye también de la negociación colectiva, vaciando de contenido el art. 37.1.d EBEP las medidas para garantizar la asignación eficiente y la optimización de los recursos humanos.
- Afecta únicamente a la Administración del Estado y los organismos y entes de derecho público dependientes o vinculados a la misma.

Suspensión o modificación por parte de los órganos de gobierno de las AAPP el cumplimiento de los convenios o acuerdos firmados

- Como vimos antes, el RDL, cuando quiere introducir un derecho necesario absoluto, que no se puede mejorar por convenio, suspende y deja sin efecto los acuerdos, pactos y convenios que lo sustentaban. – Por si había dudas, como cláusula de cierre, dispone la suspensión general en el art. 16 de todos los acuerdos, pactos o convenios, que se opongan a la regulación.
- Finalmente, como remate definitivo, los acuerdos, pactos o convenios que puedan alcanzarse, podrán suspenderse, mediante la extensión al personal laboral de la previsión contenida en el art. 38.10 EBEP para el personal sometido a derecho administrativo.
- La Sala Social del TS había descartado dicha opción para el personal laboral en SS 21-09-11, rec. 25/11; 28-09-2011, rec. 25/11 y 14-11-12, rec. 241/11).
- Los requisitos son los siguientes:
 - a. - Solamente pueden tomarse por los órganos de gobierno de las AAPP, lo que obligará a definir en cada administración quien ostenta dicha condición (ley 50/1997, de 27 de noviembre, de Gobierno y Ley 6/1997, de 14 de abril LOFAGE). – No cabe utilizar este instrumento por la Administración o por las restantes entidades del sector público cuando actúan como empresarios (STS 8-10-2009, RJ 2010\1132).
 - b. - Debe utilizarse excepcionalmente y concurrir una causa grave derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas.
 - c. - 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 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 (DA 2ª). – Dichas circunstancias vendrán determinadas por el art. 135 CE.
 - d. - Solo podrán aplicarse en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público

LEY 17/2012, DE 17 DE DICIEMBRE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2013

- No incremento retribuciones y masa salarial en 2012, así como congelación aportaciones a planes de pensiones y seguros colectivos, que incluyan contingencias de jubilación, aunque excluye sociedades mercantiles públicas y fundaciones públicas, que no tengan aportaciones públicas mayoritarias.
- Admite, no obstante, que se puedan realizar contratos de seguro colectivo con otras contingencias, siempre que no aumente la masa salarial, lo que obligará a reducir otras partidas mediante la negociación colectiva.
- Equipara al personal de las Mutuas AT EP al personal laboral del sector público (DA 16.3).

- Mantiene congelación contrataciones en las sociedades mercantiles públicas, salvo personal funcionario o laboral con relación preexistente en el sector público (DA 20^a). – Se permiten contrataciones excepcionales, así como contrataciones temporales previa autorización de Hacienda.
- Misma limitación para las Fundaciones del sector público (DA 22^a).
- Se minoran los gastos de acción social, teniéndose en cuenta dicha minoración para la autorización de la masa salarial (DA 24).
- Por parte del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas se procederá al análisis de los sistemas retributivos de las distintas Administraciones Públicas, dando cuenta del resultado del mismo a la Conferencia Sectorial de Administración Pública, a los efectos de lo establecido en el art. 100.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (DA 26^a).