

**Carmen Perona**  
Abogada de CCOO

# Recortes en el empleo público en el Decreto Ley 20/2012

## 1º. Paga extra diciembre de 2012

Se suprime en su totalidad tanto para el personal funcionario como el laboral. La medida afectará a todo el personal funcionario y laboral de todas las administraciones, así como al personal de las fundaciones del sector público y de los consorcios participados mayoritariamente por las administraciones públicas, al personal del Banco de España y a los directivos y personal de las mutuas de accidentes de trabajo de la Seguridad Social y de sus entidades y centros mancomunados. También afectará a los altos cargos de la Administración del Estado.(Artículos 2 al 4).

Se contempla de la posibilidad de que, mediante negociación colectiva, dicha reducción de ejecute de forma prorrateada en las nóminas pendientes de percibir en el año 2012.

Tal reducción no se aplicará a aquellos empleados públicos cuyas retribuciones por jornada completa no lleguen a 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional.

## 2º. Moscosos

Se modifica el artículo 48.1.k del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) sobre permisos al reducir de seis a tres días a de permiso por asuntos particulares a 3 y se anula el 48.2 en el sentido de quitar los días de permiso añadidos en función de la antigüedad (recordad que eran dos días más a partir del sexto trienio y un día más por cada trienio a partir del octavo). Es decir, todos a tres días. (Artículo 8. Uno).

## 3º. Vacaciones

Se modifica el artículo 50 del EBEP, sobre vacaciones. En la anterior redacción se hablaba de unas vacaciones, como mínimo, de 22 días hábiles. Ha desaparecido el “como mínimo”.(Artículo 8.Dos). Lo establecido sobre permisos y vacaciones no se aplicará este año (Disposición transitoria primera). Además se declaran suspendidos y sin efectos todos los acuerdos, pactos y convenios que tengan recogidas más vacaciones o más días de permisos que los indicados en los puntos anteriores (artículo 8.Tres).

## 4º. Prestación en situación de Incapacidad Temporal

(ver artículo de Actualidad profesional).

## 5º. Negociación colectiva (artículo 7)

Inaplicación de convenios colectivos y acuerdos por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas. Esta modificación significa que hasta ahora

la jurisprudencia del TS (Sala de lo Social) venía sosteniendo que la previsión de descuelgue prevista en el artículo 38.10 del EBEP no era aplicable al personal laboral. Pues bien, ahora ya es posible aplicar el descuelgue a los convenios colectivos. Además el descuelgue no es necesario negociarlo con las organizaciones sindicales, sino sólo informar de las causas de suspensión o modificación de los convenios o Acuerdos.

## **6º. Reducción de créditos y permisos sindicales (artículo 10)**

Todos los acuerdos, pactos y convenios sobre este tema se ajustarán de forma estricta al mínimo legal al Estatuto de los Trabajadores, a la Ley orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y al EBEP; esto es, órganos de representación unitaria. Sin embargo cuando alude al registro de órganos de representación cita a las liberaciones institucionales, por tanto se presupone que éstas tendrán que negociarse en la Mesa General, o intentar ratificar los acuerdos existentes; todo ello sin perjuicio de los que puedan establecerse exclusivamente el ámbito de las Mesas Generales de Educación.

Desde el 16 de julio dejaron de tener validez los pactos y acuerdos y convenios colectivos que contengan previsiones que excedan de dichas condiciones mínimas, lo que supone una ilícita aplicación retroactiva del RDL, ya que el convenio colectivo en nuestro derecho es una norma. Por otra parte, es preciso subrayar que la fuerza vinculante de los convenios colectivos en nuestro país no deriva de la ley sino de la Constitución (artículo 37.1).

## **7º. Jubilación parcial de los empleados públicos**

Se eliminan todas las referencias a la jubilación parcial de los funcionarios que estaban recogidas en el artículo 67 del EBEP. Ya no es una posibilidad de jubilación para los funcionarios de cualquiera de las administraciones. Si bien el personal funcionario en la práctica aún no había podido optar a esta interesante modalidad de jubilación por no haberse llevado a cabo otras reformas legales y un desarrollo reglamentario del propio EBEP, es cierto que en estos últimos cinco años el personal con contrato laboral de algunas administraciones o de empresas privadas sí estaba utilizando satisfactoriamente este tipo de jubilación. No sabemos el tiempo que durará este tipo de jubilación para estos colectivos.