

COMENTARIOS Y VALORACIÓN AL

RDL 6/2023 POR EL QUE SE APRUEBAN MEDIDAS URGENTES PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA EN MATERIA DE SERVICIO PÚBLICO DE JUSTICIA, FUNCIÓN PÚBLICA, RÉGIMEN LOCAL Y MECENAZGO.

Y

RDL 7/2023, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS URGENTES, PARA COMPLETAR LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158, DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 20 DE JUNIO DE 2019, RELATIVA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES, Y POR LA QUE SE DEROGA LA DIRECTIVA 2010/18/UE DEL CONSEJO, Y PARA LA SIMPLIFICACIÓN Y MEJORA DEL NIVEL ASISTENCIAL DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

(BOE de 20 de diciembre de 2023)

UNA ACLARACIÓN PREVIA: NOS LIMITAMOS A LOS CONTENIDOS PROPIOS DE LA FEDERACIÓN.

Ambos textos normativos regulan, en más de 200 páginas, diversidad de materias de importante calado (como se deduce de su propio título) que afectan al conjunto de los sectores y ámbitos que configuran UGT SERVICIOS PÚBLICOS.

No obstante, en el presente informe vamos a limitarnos a resumir, comentar y procurar aclarar, aquellas cuestiones que más directamente nos afectan derivadas de ambos Reales Decretos Leyes, que vamos a tratar por separado. En este sentido, conviene advertir que regulan materias que no vamos a tratar, pues consideramos que tiene una dimensión netamente confederal (nivel asistencial de la protección por desempleo, etc.)

¿POR QUÉ LA APROBACIÓN DE ESTOS REALES DECRETOS LEYES?

También se deduce de su propio título:

- Por un lado, para cumplir en tiempo y forma con los compromisos adquiridos con la Unión Europea, y que los fondos europeos del Plan de Recuperación continúen fluyendo a nuestro país. (163.000 millones de euros en el periodo 2021-2026, más del 12 % del PIB de España, que se unen a los 36.700 millones de euros de los Fondos Estructurales del marco financiero plurianual 2021-2027).
- Por otro, continuar transponiendo la Directiva europea 2019/1158, en materia de conciliación, complementando las previsiones del RDL 5/2023.

EL RDL 6/2023: ADELANTA LA ENTRADA EN VIGOR EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO DE DETERMINADAS MATERIAS QUE FUERON ACORDADAS E INCLUIDAS EN EL PROYECTO DE LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

1ª.- Con carácter general y básico (para todo el Estado y el conjunto de la Administración de Justicia). Se pretende mejorar el servicio público de Justicia:

Las iniciativas aprobadas estaban incluidas en dos normas tramitadas durante la anterior legislatura que decayeron por la convocatoria electoral del 23J: El Proyecto de Ley de medidas de eficiencia digital y el Proyecto de ley de medidas de eficiencia procesal.

Las medidas se articulan en dos grandes bloques: el primero de ellos tiene como objetivo adaptar la realidad judicial española al marco tecnológico y digital actual; y el segundo bloque está orientado a la eficiencia procesal, con el objetivo de garantizar procedimientos más ágiles y de hacer frente al incremento de la litigiosidad.

Esto se traduce en aplicaciones muy concretas, como la generalización de la celebración de vistas y actos procesales por vía telemática o la creación de la Carpeta Justicia, que permitirá a cualquier persona consultar los expedientes en los que es parte o interesada, así como pedir cita previa para ser atendida.

También se impulsa el Expediente Judicial Electrónico, que incluye todos los documentos, trámites, actuaciones electrónicas y grabaciones audiovisuales que forman parte de cada procedimiento judicial.

COMENTARIO: Una vez más, el Gobierno olvida que la modernización y eficacia de la Administración de Justicia resulta inviable si no se mejoran las condiciones socioeconómicas y profesionales del personal al servicio de la administración de justicia en su totalidad. Y es que el RDL, salvo cuestiones puntuales relativas a la habilitación en firma, registro, etc., no hace alusión alguna a cuestiones claves inherentes al desarrollo digital: Incidencia en el volumen de empleo, en el perfil profesional del personal, en su formación, promoción y carrera, en sus derechos, en sus retribuciones, etc. Si es positivo que se plantee el teletrabajo en Justicia (Disposición final 6ª).

En definitiva, buenas intenciones, pero huecas si no se ven complementadas con una negociación que cierre el conflicto abierto con el Ministerio de Justicia, que pasa por un acuerdo que reconozca las funciones que realmente se realizan por el personal de Justicia, así como un incremento retributivo acorde con el asumido para otros cuerpos de la Administración de Justicia.

2ª.- Medidas legislativas urgentes en materia de función pública. Se implanta la carrera horizontal en la Administración del Estado, basada en la evaluación del desempeño.

Los contenidos en esta materia ya habían sido objeto de negociación y Acuerdo (1/03/2023), y formaban parte del Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado que decayó también por la convocatoria electoral del 23J.

Entran en vigor el 21 de diciembre, con las transitoriedades lógicas en materia retributiva y la implantación de la evaluación del desempeño y la carrera.

Es decir, estas medidas están destinadas a las empleadas y empleados públicos de la Administración del Estado, aunque luego haremos un comentario relativo a la Administración Local. No afectado al personal de las Comunidades Autónomas, ni al personal docente, estatutario e investigador, que se regula por su normativa propia.

Se regulan materias tan importantes como:

- La planificación estratégica de recursos humanos y OEP (planificación plurianual).
- Estructura de puestos mediante RPT.
- Configuración de un concurso permanente y abierto para la provisión de plazas.
- Acceso y selección (mayor vinculación de las pruebas y mecanismos con el puesto a cubrir, reducción del plazo máximo para resolver la convocatoria en 2 años, y la fase de oposición en 1 año).
- Implantación de la carrera horizontal en 4 tramos en periodos de 5 años, con el establecimiento del complemento de carrera.
- Desarrollo de la evaluación del desempeño, sin efectos negativos y negociada, para objetivar parte de las retribuciones complementarias. Tiene carácter público y se debe informar a los sindicatos.
- Posible traslado de estas medidas al sector público institucional del Estado, si así se acuerda en sus ámbitos específicos de negociación.
- Fomento del acceso de personas con discapacidad (10% y la creación de unidades de discapacidad).

- Establecimiento de intervalos de niveles correspondiente a cada grupo o subgrupo de clasificación. Que sirve para determinar el complemento retributivo de destino.
- El personal directivo profesional (sólo personal funcionario o laboral, funciones acotadas, duración máxima de 5 años prorrogables, etc.).

COMENTARIO: El RDL materializa gran parte de los objetivos que nos marcamos para mejorar las condiciones laborales de las empleadas y empleados de la Administración General del Estado y el servicio a la ciudadanía. Entre ellos, una carrera horizontal, que permita la progresión de un itinerario de tramos que favorezca las expectativas de trayectoria profesional, sin cambiar de puesto de trabajo y que tiene en cuenta la formación. Supone, además, la democratización del sistema de evaluación del desempeño, sometiéndola a criterios objetivos y negociados con la parte sindical y, por fin, se introduce la planificación estratégica de recursos humanos con carácter plurianual. Esta última ha sido una constante exigencia en los últimos años como la manera idónea de abordar las acuciantes carencias de personal que tiene la Administración General del Estado.

UN APUNTE, PARA LA ADMINISTRACIÓN LOCAL: Conforme a los artículos 16 y 17 del TREBEP, ya veníamos manteniendo la posibilidad de desarrollar la carrera horizontal en la Administración Local. Ahora, en el supuesto de que existiera alguna duda u obstáculo en alguna Entidad Local, la regulación en la AGE de la materia, resultaría extensible a la Administración Local conforme al artículo 90 de la Ley de Bases del Régimen Local, al disponer lo siguiente: *"Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores."*

Por consiguiente, con este "empujón normativo" es posible instar la negociación y concreción de la materia en la Administración Local.

OTRO APUNTE PARA EL PERSONAL, DOCENTE, ESTATUTARIO E INVESTIGADOR DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO: La Disposición adicional 10ª del RDL establece la prioridad aplicativa de su normativa específica, luego el TREBEP y lo previsto en el RDL (excepto lo relativo a la retribuciones complementarias y carrera profesional).

3ª.- Reforma de la ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local

Las modificaciones están referidas a la confección del padrón; en municipios determinados de menos de 20.000 habitantes, se impulsan sistemas de gestión colaborativa dirigidos a garantizar los recursos suficientes para el cumplimiento de las competencias municipales y, en particular, para una prestación de calidad, financieramente sostenible, de los servicios públicos mínimos obligatorios.

COMENTARIO: Nada se regula en materia de personal. Salvo en la Disposición adicional 2ª, para el personal habilitado de carácter nacional en el País Vasco. Estableciéndose que todas las facultades previstas respecto a dicho personal serán asumidas en los términos que establezca la normativa autonómica, incluyendo entre las mismas la facultad de selección, la aprobación de la oferta pública de empleo para cubrir las vacantes existentes de las plazas correspondientes a las mismas en su ámbito territorial, convocar exclusivamente para su territorio los procesos de provisión para las plazas vacantes en el mismo, la facultad de nombramiento del personal funcionario en dichos procesos de provisión, la asignación del primer destino y las situaciones administrativas

EL RDL7/2023, MODIFICA PUNTUALMENTE EL TREBEP Y EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

1ª.- Modificación del artículo 47 del TREBEP (jornada de trabajo de los funcionarios públicos).

Se añade un 2º apartado:

- *Las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos que tengan a su cargo a hijos e hijas menores de doce años, así como de los empleados públicos que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.*

COMENTARIO: Reprochable una vez más la formas, pues la modificación ha sido unilateral, al margen del artículo 37 del TREBEP sin comunicación ni negociación en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.

Con respecto al contenido, se plantea la obligación a todas las Administraciones Públicas de adoptar medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar. Bien el carácter imperativo de la medida, pero excesivamente programática si pensamos en las entidades locales de menos tamaño donde la escasez de personal y las limitaciones de la negociación pueden dificultar la concreción de la mencionada flexibilización horaria.

2º.- Modificación del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores en materia de lactancia

En la actualidad el derecho a ausentarse queda condicionado a las previsiones de la negociación colectiva o al acuerdo a que llegue con la empresa. La modificación del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores elimina estas restricciones convirtiendo todas las posibilidades de disfrute, incluida la acumulación de las horas retribuidas de ausencia, en un derecho de todas las personas trabajadoras.

COMENTARIO: Siempre es positivo aumentar las materias de derecho mínimo necesario de las personas trabajadoras.

3º.- Modificación del artículo 84.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores. Se otorga prioridad aplicativa al convenio autonómico con respecto al estatal en determinadas materias.

Con la modificación que se introduce se procede a matizar la regulación actual de modo que, manteniéndose los requisitos de que los acuerdos y convenios autonómicos sean suscritos por los sujetos legalmente legitimados y la eventual limitación de regular algunas materias, **estos acuerdos y convenios suscritos en el ámbito autonómico tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal**, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación.

No obstante, **dicha prioridad aplicativa queda condicionada ahora exclusivamente a que la regulación de los convenios o acuerdos autonómicos resulte más favorable** para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

COMENTARIO:

En cualquier caso, esto ¿qué supone?

Permitir que dichos convenios de ámbito autonómico puedan afectar a los convenios colectivos de ámbito estatal.

Supone un cambio en la actual estructura legal en la concurrencia de convenios, confiriendo a los autonómicos una especificidad propia en muchas materias (entre ellas la salarial, horarios y distribución del tiempo de trabajo, etc.), pudiendo convertir en residual al convenio estatal en materias trascendentes en la relación laboral.

Derivado de lo anterior, nos vamos a encontrar con que la representatividad en el ámbito autonómico puede ser muy distinta a la estatal, lo que supondría romper la coherencia de la estructura negocial, pues el convenio autonómico (con una representatividad distinta) se convertiría en una 2ª lectura del estatal, llevando a cabo las modificaciones que considere, salvo en las materias tasadas.

El requisito de "más favorable" es un concepto jurídico indeterminado difícil de concretar. Además, dicho concepto ¿se aplica a todas y cada una de las materias contenidas en el Convenio autonómico previo contraste con lo previsto en el convenio estatal (jornada con jornada, salarios con salarios, etc.)? ¿la comparativa entre ambos convenios se hace sobre todas las materias y se hace un balance al respecto? Tenemos la judicialización de la materia servida.

Con carácter general, siempre hemos defendido que la actual estructura concurrente de la negociación colectiva suponía una distribución homogénea y coordinada de la riqueza en un sector. Ahora, derivado de un mismo convenio colectivo estatal sectorial, nos podemos encontrar con 17 convenios autonómicos que transitan a distinta velocidad (Autonomías ricas & Autonomías menos ricas), difícil de gestionar a nivel Federal.