

MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA NECESIDAD DE ADOPTAR MEDIDAS DE AJUSTE PRESUPUESTARIO DEL CAPÍTULO I, EN LO REFERIDO AL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS. (27-03-2012)

1.- Introducción

El Real Decreto Ley 20/2011 de 30 de diciembre, *de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público* aborda, ya desde su exposición de motivos, la necesidad de poner en práctica medidas que supongan corregir la importante desviación del saldo presupuestario, de forma que, a través de un conjunto de acciones se pueda garantizar que el sector público inicie una senda de reequilibrio que aporte credibilidad a la evolución futura de la deuda y déficit públicos.

Dentro del citado Real Decreto Ley, el capítulo II hace referencia a los gastos de personal a lo largo de cuatro artículos en los que se van desgranando diversas medidas, sobre las cuales, el precepto legal remite en varias ocasiones al nuevo Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas -en el ámbito de la Administración General del Estado, sus Organismos Autónomos, Agencias estatales, las Universidades de su competencia y el resto del sector público estatal- con el objeto de recabar del precitado Departamento ministerial, informe favorable o previa y expresa autorización para adoptar determinadas medidas de carácter extraordinario.

Consultada la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas –unidad dependiente del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas- sobre la situación de la UNED, con carácter general y, particularmente, en lo referido a la aplicación del Real Decreto Ley precitado, se concluye que existe una sustancial desviación presupuestaria del capítulo I y, más concretamente, del denominado “techo de plantilla” del Personal de Administración y Servicios.

Ante esta situación, se hace necesaria la puesta en práctica de medidas de ajuste presupuestario del capítulo I que permitan cumplir con las directrices del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, por un lado y, por otro, que no pongan en peligro el proceso de modernización administrativa ya iniciado que requiere la UNED, mediante la adecuación de su plantilla de personal de administración y servicios.

2.- Evolución de los costes incluidos en los techos de plantilla

En lo referido al PAS, el techo de gasto fijado en la LPGE para 2011 -el denominado techo de plantilla- es de 26.909.360,00 €, arrojando un porcentaje de ejecución del 119,78%, al haber sido sobrepasado en **5.321.933,18 €**, cifra que corresponde a exceso de gasto consolidado para el ejercicio de 2012.

Consultadas las cifras correspondientes a los presupuestos ejecutados durante los últimos años se observa su constante incremento:

	2008	incremento respecto 2007	2009	incremento respecto 2008	2010	incremento respecto 2009	2010 (RDL 8/2010)	incremento respecto 2010	2011	incremento respecto 2010
Techo LPGE PAS	27.418.660	3,00%	28.241.220	3,00%	28.325.940	0,30%	27.516.630	-2,86%	26.909.360	-5,00%
Ejecución	28.767.145		31.026.865	7,28%	32.144.224			3,48%	32.231.293	0,27%
Exceso de gasto	1.348.484		2.785.645		4.627.593				5.321.933	

3.- Causas del desfase presupuestario

Con carácter general, el desfase presupuestario se debe a las siguientes causas:

- Aumento cuantitativo de la plantilla del PAS funcionario y laboral
- Estructura con predominio abrumador de efectivos en los Subgrupos C1 y C2, (PAS funcionario) y los grupos profesionales III y IV, (PAS laboral)
- Consolidación de empleo temporal, (el PAS laboral temporal no computa a efectos de techo de plantilla, pero sí el PAS laboral fijo), de forma que todas las consolidaciones de empleo temporal suponen un incremento neto del exceso de gasto por el importe total de sus retribuciones

- Nombramiento de personal funcionario interino
- Aplicación del III Convenio colectivo, cuyos incrementos retributivos no fueron repercutidos en el techo de plantilla autorizado en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado
- Procesos de promoción de PAS funcionario, que supone incremento neto por la diferencia retributiva entre los subgrupos de origen y de destino

Se indican, seguidamente, algunos datos cuantitativos que están en el origen del desfase presupuestario antes citado:

	2008	2009	2010	2011	2012*
Número de efectivos de la plantilla del PAS funcionario, en términos absolutos	897	941	980	976	971
<i>Evolución creciente hasta 2010 y leve descenso posterior</i>					

Número de efectivos de la plantilla del PAS laboral, en términos absolutos	436	453	465	458	454
<i>Evolución creciente hasta 2010 y leve descenso posterior</i>					

Número de efectivos de personal funcionario interino (acumulación de tareas)	25	30	29	16	16
<i>Evolución creciente hasta 2010 y significativo descenso posterior</i>					

Número de efectivos de personal funcionario interino, (sustituciones)	23	32	32	32	31
<i>Estabilidad de las cifras</i>					

Número de efectivos de personal funcionario interino, (en plaza vacante)	23	72	112	109	106
<i>Evolución creciente hasta 2010 y leve descenso posterior</i>					

Evolución del personal laboral temporal	189	164	164	143	138
<i>Reducción progresiva fruto de la consolidación de empleo (que supone un aumento de los efectivos de PAS laboral fijo)</i>					

Evolución de la consolidación de empleo del PAS laboral		45	19	27	
<i>Las retribuciones consolidadas por estos procesos ascienden a 1.915.000 €, que suponen un incremento por idéntico importe en la masa salarial computable a efectos del cálculo del techo de plantilla (ya que las retribuciones como personal laboral temporal no computan a tal fin); en resumen, ha consolidado su empleo un total de 91 efectivos con un coste de 1.915.000 euros</i>					

Promoción del PAS funcionario en número de efectivos		158		12	50
<i>El coste de estos procesos de promoción asciende a las cantidades de 423.372 (2009), 126.300 (2011) y 110.000 (2012), respectivamente; en resumen, se ha promocionado un total de 220 efectivos con un coste de 659.672 euros</i>					

Promoción del PAS laboral en número de efectivos	4		78	62	15
<i>El coste de estos procesos de promoción asciende a las cantidades de 4.996 (2008), 129.038 (2010), 127.725 (2011) y 18.403 (2012), respectivamente; en resumen, se ha promocionado un total de 159 efectivos con un coste de 280.162 euros</i>					

Numero total de contratos de alta dirección y de fuera de convenio, vigentes en cada año	7	11	16	17	15
<i>Evolución creciente hasta 2011 y leve descenso posterior (El Convenio permite llegar a un máximo de 18 contratos de este tipo)</i>					

Evolución del coste de los contratos de relevo vinculados a jubilaciones parciales		67.405,61	120.129,71	265.457,35	370.556
<i>La cantidad señalada no computa a efectos del cálculo del techo de plantilla</i>					

* Cuantificación efectuada a fecha 29 de febrero

4.- Plan de ajuste presupuestario del capítulo I

Con vistas a cumplir con la exigencia de rigor presupuestario que el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas plantea, la Dirección de la Universidad propone dos tipos de medidas:

- Continuar poniendo de relieve ante el citado Departamento ministerial la necesidad de ajustar al alza el techo de plantilla del PAS, apelando tanto a la desviación provocada por la aplicación del RD Ley 8/2010 (ver apartado 4.1.) como a los procesos de consolidación del personal laboral temporal (ver apartado 4.2)
- Adoptar una serie de medidas de carácter interno que se sustancian en un plan de ajuste presupuestario a materializar en tres años.

4.1.- Propuesta de elevación del nuevo techo de plantilla en base a los menores efectos en la UNED de la aplicación del RD Ley 8/2010, debido a su estructura de plantilla

El RD-Ley 8/2010 estableció una reducción media de retribuciones del 2,86% para el año 2010 con respecto al 2009 y del 5% para 2011. Teniendo en cuenta que dicha reducción se aplicaba a cada empleado público en función de su adscripción a los distintos subgrupos, la estructura de plantilla del PAS funcionario de la UNED, con predominio de efectivos de los subgrupos C1 y C2 (un 88%), imposibilitó alcanzar las reducciones medias previstas que, sin embargo, sí fueron aplicadas por el Gobierno en el Proyecto de LPGE para 2011, aprobado finalmente por las Cortes Generales.

De hecho, en el inicial proceso de elaboración de los PGE para el año 2012, la DG de Costes de Personal y Pensiones Públicas reconoció el 18/07/2011 esta situación. Así, en el Volante Nº. 0407/11 D.G.C.P. Y P.P. (S/Refª.: Propuesta 180.07 de la Asesoría Jurídica de Presupuestos y Gastos), indicó: *"Respecto de la desviación, según se afirma en la Memoria económica de la propuesta, derivada de la reducción del 5% por aplicación del RD-Ley 8/2010, en lugar del 3% o 4% que debería haberse aplicado por la existencia de un mayor número de efectivos adscritos a grupo C1 y C2 que a los grupos A1 y A2, tener en cuenta un menor porcentaje de reducción supondría, en todo caso, un desfase en torno a los 425.000 €."*

Esos 425.000 € representan un 3,5% de reducción retributiva, que es el porcentaje en que debiera haberse minorado el techo de gasto del año 2011, y no en el 5% que finalmente se estableció en la LPGE. Por lo tanto, el techo para el PAS de la UNED fijado en la Ley de PGE, presenta una sobreestimación del esfuerzo de reducción de costes para el PAS de la UNED de 425.000 €.

4.2.- Propuesta de elevación del nuevo techo de plantilla en base a la incorporación del personal laboral temporal a la plantilla del PAS laboral fijo.

La consolidación de empleo temporal ha supuesto que un total de 91 efectivos entre los años 2008 y 2011 de PAS laboral temporal haya adquirido la condición de personal laboral fijo con un coste de 1.915.000 €, computable en su totalidad a efectos del cálculo de costes de personal para la determinación del techo de plantilla.

Por ello, se pretende que este incremento de coste computable se traduzca directamente en un incremento del correspondiente límite a los costes de personal autorizados a la UNED en la futura Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2012, al igual que sucede con el personal docente e investigador.

4.3.- Plan de ajuste presupuestario a tres años.

Partiendo de la base de lo señalado en los puntos 4.1 y 4.2, el diferencial a enjugar para respetar el techo de plantilla sería de **2.981.000** euros, por lo que se proponen las siguientes medidas a ejecutar en los años 2012, 2013 y 2014:

Finalización del periodo máximo de prestación de servicios de los funcionarios interinos por acumulación tareas y su no sustitución en aplicación del RD Ley 20/2011	En la actualidad existen 16 efectivos	La minoración del coste se estima en 438.391 respecto al gasto de referencia de 2011	438.391
Finalización paulatina de las comisiones de servicio que dan origen al nombramiento de diversos funcionarios interinos por sustitución	La medida afecta a 24 funcionarios de carrera y a 24 funcionarios interinos	La minoración del coste se estima en 552.076	552.076
Reducción horaria y, proporcionalmente, de haberes de los funcionarios interinos en plazas vacantes	La medida afecta a 106 funcionarios interinos	Minoración del coste que supone reducir un 30% de jornada	597.688
Aplicación de una tasa de reposición de efectivos muy restrictiva ante las jubilaciones PAS funcionario y laboral fijo	No se repondrán: <ul style="list-style-type: none"> • 20 efectivos de PAS funcionario • 3 efectivos de PAS laboral fijo • 6 prejubilaciones de Pas laboral fijo No computan a efectos de techo de plantilla: <ul style="list-style-type: none"> • 1 efectivo de PAS laboral temporal, (19.028) • los contratos de los relevistas, (159.587) 	Coste 530.543 Coste 87.125 Coste 64.337	682.005
Amortización de plazas de la RPT de PAS funcionario	Director de la Escuela Formación		35.269
Reducción de las gratificaciones del PAS funcionario		Ahorro estimado	168.365

Reducción de las horas extra del PAS laboral	La medida afectará al Personal laboral fijo y temporal, (éste por valor de 23.463, cantidad que no computa a efectos de techo de plantilla)	Ahorro estimado	51.406
Reducción de las Comisiones de servicio que no han generado el nombramiento de funcionario interino en el puesto de origen	La medida puede afectar hasta un máximo de 50 de entre 71 efectivos en tal situación, en función de las necesidades del servicio	Ahorro estimado	46.000
Reducción de las situaciones de Atribución temporal de funciones	La medida puede afectar hasta un máximo de 30 efectivos de entre 34 funcionarios y 9 laborales, (5 fijos y 4 temporales)	Ahorro estimado	25.000
Reducción de las Jornadas partidas y especiales	En la actualidad existen 35 Jornadas Partidas y 16 Jornadas Especiales, cuyo coste total es de 217.886 y que se reducirán según las necesidades del servicio	Ahorro estimado	167.886
Reducción del número de complementos por Jornada de mañana y tarde	En la actualidad existen 26 complementos entre el PAS laboral fijo y 32, PAS temporal, cuyo coste total es de 167.135 y que se reducirán de acuerdo con las necesidades del servicio	Ahorro estimado	147.135
Reducción del número de complementos de Plena disponibilidad	En la actualidad existen 9 complementos entre el personal laboral fijo y 8 entre el temporal, cuyo coste total es de 40.459 y que se reducirán según las necesidades del servicio	Ahorro estimado	26.179
Reorganización de las áreas de Gerencia y ajuste de productividades		Ahorro estimado	44.000
TOTAL DISMINUCIÓN:			2.981.400

En conclusión, se propone articular un plan a tres años que incluya terminar con el desfase de 2.981.000 € y permita continuar con el proceso de modernización de forma que, en el periodo 2012-2014, se puedan convocar procesos de promoción interna, consolidación y funcionarización. La Dirección de la Universidad, no obstante, es consciente de que estos procesos requerirán de negociación específica con las Direcciones Generales de Costes de Personal y Pensiones Públicas, y de la Función Pública, ambas adscritas al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

5.- Calendario del Plan de ajuste a tres años a negociar con la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas

- Presentación de datos el 27 de marzo ante la Mesa Descentralizada
- Negociación durante el mes de abril
- Aprobación en Consejo de Gobierno de 9 de mayo
- Efectos económicos desde 1 de junio de 2012, 1 de enero de 2013 y 1 de enero de 2014