

MEDIDAS DE AJUSTE PRESUPUESTARIO, ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN, REFERIDAS A LA PLANTILLA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNED, (28-05-2012)

ANTECEDENTES

- El pasado 27 de marzo, convocada la Mesa Descentralizada de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, se presentó por parte de la Gerencia a las organizaciones sindicales con presencia en dicha Mesa el documento denominado "*Memoria justificativa de la necesidad de adoptar medidas de ajuste presupuestario del capítulo I en lo referido al Personal de Administración y Servicios*"
- El mismo día se hizo público este documento a la totalidad del PAS mediante un comunicado a las listas de distribución de correo electrónico para general conocimiento
- Con posterioridad, la Gerencia ha remitido toda la documentación y las diferentes explicaciones, técnicas y legales, que dichas organizaciones sindicales han demandado, con copia al Comité de Empresa, Junta de Personal Funcionario y colectivo de representantes en el Claustro del PAS, en las siguientes fechas:
 - **Documentación remitida el 12 de abril de 2012:**
 - ✓ Anexo A: Promociones PAS laboral, (niveles Jefatura, niveles A y resto)
 - ✓ Anexo B: Perceptores de productividad, diferencia retributiva, gratificaciones y horas extraordinarias
 - ✓ Anexo C: Funcionarios interinos
 - ✓ Anexo D: Jubilaciones y relevistas
 - ✓ Anexo E: PAS Funcionario en comisión de servicios
 - ✓ Anexo F: Perceptores de Jornadas partidas
 - ✓ Anexo G: Perceptores de Jornadas especiales
 - ✓ Anexo H: Perceptores de complementos de plena disponibilidad
 - ✓ Igualmente, se remiten copias de los contratos de alta dirección y fuera de convenio y coste que ha supuesto la finalización de este tipo de contratos
 - **Documentación remitida el 20 de abril de 2012:**
 - ✓ Información relativa al trámite de control de legalidad del III Convenio Colectivo del PAS Laboral por parte de los Ministerios de Hacienda y Trabajo.
 - ✓ Cuantía en que se incrementaron las retribuciones del PAS Laboral con la entrada en vigor del III Convenio Colectivo
 - ✓ Información sobre el incremento en los últimos años del techo de gasto fijado en los Presupuestos Generales del Estado para el PDI
 - ✓ Información sobre artículos, conceptos y subconceptos del presupuesto de gastos de personal de la UNED que se ve afectado por el techo de gasto y normativa en la que aparece fijado el mismo
 - ✓ Documentación relativa a un mayor desglose de los gastos realizados en el Capítulo I (dotaciones desglosadas a mayor nivel que subconcepto)

- ✓ Anexos a los contratos de trabajo del personal fuera de convenio.
- **Documentación remitida el 3 de mayo de 2012:**
 - ✓ Normativa que avala que las contribuciones a planes de pensiones no se vean afectadas por el techo de gasto
 - ✓ Normativa que avala que el personal laboral eventual docente se vea afectado por el techo de gasto y el personal laboral eventual no docente no se vea afectado por el techo de gasto
 - ✓ Normativa que avala que el personal vario no se vea afectado por el techo de gasto y sí otro personal contratado docente
- Durante el tiempo transcurrido, el Rector, el Gerente, el Jefe del Gabinete Técnico de la Gerencia y el Vicegerente de RR.HH. han mantenido diversas reuniones de trabajo o informativas, en las siguientes fechas:
 - El 17 de abril, con los representantes claustrales del PAS
 - El 19 de abril, con la Dirección General de la Función Pública
 - El 8 de mayo con la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas

FUNDAMENTO DE LAS MEDIDAS DE AJUSTE PRESUPUESTARIO

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, al igual que otras de organización y racionalización de la plantilla del personal de administración y servicios, 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 del PAS.

Cabe destacar, igualmente, la aprobación de Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, que conforme a su Exposición de Motivos, introduce "*importantes elementos de racionalidad y eficiencia en el sistema*

educativo, que redundarán en una mejor prestación de este servicio público indispensable. Y se hace a través de medidas encaminadas a la consecución del equilibrio presupuestario, lo que guarda relación con su naturaleza básica, y que legitiman la intervención del Estado como titular de la competencia exclusiva para sentar las bases y coordinar la planificación general de la actividad económica". Dicho Decreto Ley modifica, entre otros, el artículo 81 de la LOU, que pasa a disponer expresamente, en cuanto al presupuesto anual de la Universidad, que "al estado de gastos corrientes, se acompañará la relación de puestos de trabajo del personal de todas las categorías de la Universidad especificando la totalidad de los costes de la misma e incluyendo un anexo en el que figuren los puestos de nuevo ingreso que se proponen. Los costes del personal docente e investigador, así como de administración y servicios, deberán ser autorizados por la Comunidad Autónoma (el Gobierno, en el caso de la UNED, conforme a su D.A. 1ª), en el marco de la normativa básica sobre Oferta de Empleo Público. Asimismo, el nombramiento de personal funcionario interino y la contratación de personal laboral temporal por las universidades deberá respetar la normativa básica estatal en la materia"

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:

	LPGE 2008	LPGE 2009	LPGE 2010	LPGE 2010 (RDL 8/2010)	LPGE 2011
Techo PGE para PAS	27.418.660,00	28.241.220,00	28.325.940,00	27.516.630,00	26.909.360,00
Ejecución UNED	28.767.144,82	31.026.865,28		32.144.223,54	32.231.293,18
Diferencia ejecución y Techo PGE	1.348.484,82	2.785.645,28		4.627.593,54	5.321.933,18
Diferencia %	4,92%	9,86%		16,82%	19,78%

ENUMERACIÓN DE LAS CAUSAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS TECHOS DE PLANTILLA

- El RD-Ley 8/2010 supuso 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 aplicó 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 (más del 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. Por lo tanto, el techo fijado en la Ley de PGE, presenta una sobrestimación del esfuerzo de reducción de costes para el PAS de la UNED de 425.000 €.

- 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, este incremento de coste debe traducirse directamente en un incremento del correspondiente límite a los costes de personal autorizados a la UNED en futuras LPGE, al igual que sucede con el personal docente e investigador.
- El aumento cuantitativo de la plantilla del PAS ha contribuido al desfase presupuestario:
 - Evolución creciente hasta 2010 y leve descenso posterior del número de efectivos de la plantilla del PAS funcionario en términos absolutos
 - Evolución creciente hasta 2010 y leve descenso posterior del número de efectivos de la plantilla del PAS laboral en términos absolutos
 - Evolución creciente hasta 2010 y significativo descenso posterior del número de efectivos de personal funcionario interino por acumulación de tareas
 - Mantenimiento del número de efectivos de personal funcionario interino por sustitución
 - Evolución creciente hasta 2010 del número de efectivos de personal funcionario interino en plaza vacante
- 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 la plantilla del PAS:
 - del PAS funcionario, que supone incremento neto por la diferencia retributiva entre los subgrupos de origen y de destino
 - del PAS laboral, que supone incremento neto por la diferencia retributiva entre los grupos profesionales o los niveles, (B, A, Jefatura) de origen y de destino

EVOLUCIÓN Y COSTE DE LA PROMOCIÓN DEL PAS FUNCIONARIO

CONVOCATORIAS	2008		2009		2010		2011		COSTE TOTAL	EFECTIVOS TOTALES
	COSTE	EFECTIVOS	COSTE	EFECTIVOS	COSTE	EFECTIVOS	COSTE	EFECTIVOS		
C2 a C1			353.913,00	150					353.913,00	150
C1 a A2			93.372,80	8			14.300,00	5	107.672,80	13
A2 a A1							112.000,00	7	112.000,00	7
TOTAL			447.285,80	158	-	-	126.300,00	12	573.585,80	170

EVOLUCIÓN Y COSTE DE LA PROMOCIÓN DEL PAS LABORAL

CONVOCATORIAS	2008		2009		2010		2011		COSTE TOTAL	EFECTIVOS TOTALES
	COSTE	EFECTIVOS	COSTE	EFECTIVOS	COSTE	EFECTIVOS	COSTE	EFECTIVOS		
CONCURSO MÉRITOS NIVEL A	4.996,20	4			98.415,75	78	77.103,60	62	180.515,55	144
CONCURSO TRASLADO / PROMOCIÓN INTERNA					30.623,85	15	50.622,45	4	81.246,30	19
TOTAL	4.996,20	4	-	-	129.039,60	93	127.726,05	66	261.761,85	163

EVOLUCIÓN Y COSTE DE LA CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DEL PAS LABORAL

CONVOCATORIAS	2008		2009		2010		2011		COSTE TOTAL	EFECTIVOS TOTALES
	COSTE	EFECTIVOS	COSTE	EFECTIVOS	COSTE	EFECTIVOS	COSTE	EFECTIVOS		
CONSOLIDACIÓN EMPLEO TEMPORAL			880.558,80	45	391.235,25	19	643.258,95	27	1.915.053	91
II-B								4		4
IIIB						3		21		24
IV-B				45		16		2		63

MEDIDAS PROPUESTAS

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 tres tipos de medidas que facilitan un reparto equitativo del esfuerzo ante las inevitables medidas de ajuste:

- Reivindicación ante el citado Departamento ministerial de 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 como a los procesos de consolidación del personal laboral temporal
- Puesta en marcha de un plan de ajuste presupuestario, a materializar en el periodo comprendido entre los años 2012 y 2014, que permita enjugar una parte sustancial del desfase presupuestario sin menoscabo del necesario proceso de modernización que requiere la plantilla de la UNED.
- Adopción de medidas complementarias de racionalización del gasto -incluyendo algunas al margen del capítulo I- de organización y de optimización de recursos humanos que contribuyan a la prestación de un servicio público más eficaz y eficiente

La Dirección de la Universidad descarta, por el momento, otra serie de medidas que se han puesto en práctica en otras Administraciones públicas ya que comportarían la destrucción de empleo (amortización de plazas vacantes ocupadas por personal interino), la merma de derechos consolidados (la ampliación del número de horas trabajadas, la reducción cuantitativa de los permisos retribuidos, etc.) un fuerte impacto organizativo (la supresión del plan de formación) o social, (supresión del plan de acción social)

MARCO JURÍDICO

Al margen de la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente, 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*, el Real Decreto Ley 14/2012 de *medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo* y otra legislación de general aplicación, (el EBEP, entre otros preceptos legales), una parte de las medidas propuestas -especialmente las de organización y racionalización- tienen igualmente su soporte legal en el *Acuerdo Marco de condiciones de trabajo del PAS funcionario y laboral de la UNED* y se negociarán, en su caso, dentro de su ámbito correspondiente. Concretamente, serán de aplicación plena los artículos sexto y octavo que, seguidamente, se transcriben:

Artículo 6.- Organización del trabajo

Sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación, reconocidos a los representantes de los trabajadores, la organización del trabajo es facultad de la UNED y su aplicación práctica será responsabilidad de la Gerencia que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la normativa vigente, en general, y por los estatutos de la UNED, en particular.

Por todo ello, en materia de determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo marco, se negociarán con las organizaciones sindicales firmantes del mismo las cuestiones que afecten a las condiciones de trabajo del personal, quedando al margen de la negociación las decisiones relativas a la organización del trabajo.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo los que se indican, seguidamente:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos
- La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio
- La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores
- La profesionalización y promoción de los trabajadores

- La optimización de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores
- La identificación y valoración de los puestos de trabajo
- La modernización, racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos

Artículo 8.- Planes de ordenación de recursos humanos

El continuo proceso de adaptación a las necesidades y demandas sociales y la búsqueda de mayor eficacia en su actuación requiere, en determinadas ocasiones, la introducción de nuevas fórmulas organizativas y de gestión, implicando procesos de reorganización de las estructuras y afectando a las condiciones de empleo del personal, instrumentándose estas modificaciones, a través de los procedimientos señalados en la normativa vigente.

Por todo ello, la UNED, previa negociación en la Mesa de negociación del PAS, y/o con los órganos de representación unitarios, podrá aprobar planes para la adecuación de los recursos humanos que tendrán como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa. Estos planes podrán contener, entre otras, algunas de las siguientes previsiones y medidas:

- Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen, teniendo en cuenta las unidades excedentarias y deficitarias de personal
- Medidas de promoción interna, de formación del personal y de movilidad en sus distintas modalidades y todo ello bajo los principios de transparencia, objetividad igualdad, mérito y capacidad. Las condiciones para materializar las medidas de movilidad forzosa, en su caso, serán negociadas con las organizaciones sindicales.
- La previsión de la incorporación de recursos humanos y otras medidas que procedan de acuerdo con la legislación vigente

MEDIDAS DE AJUSTE PRESUPUESTARIO

Partiendo del documento presentado a las organizaciones sindicales el pasado 27 de marzo, efectuados los estudios correspondientes por distintas áreas de la Gerencia y recibidas las consultas pertinentes entre los departamentos, servicios y unidades de la Universidad, se proponen las medidas de ajuste presupuestario que afectan al denominado techo de plantilla y que, seguidamente, se indican:

1. Cese de la totalidad de los funcionarios interinos por acumulación tareas por el vencimiento del plazo máximo de su nombramiento y su no reposición en los ejercicios posteriores.
2. Cese de la totalidad de los funcionarios interinos de sustitución con fecha de 01-08-2012
3. Reducción horaria del 20% y, proporcionalmente, de haberes de todos los funcionarios interinos en plazas vacantes con desde 01-08-2012
4. Congelación de la tasa de reposición de efectivos ante las jubilaciones PAS funcionario y laboral fijo hasta 31-12-2014
5. Reducción progresiva de las gratificaciones por servicios extraordinarios del PAS funcionario
6. Reducción progresiva de las horas extraordinarias del PAS laboral fijo

7. Reducción progresiva del número de Jornadas partidas y especiales del PAS funcionario
8. Reducción del número de complementos por Jornada de mañana y tarde del PAS laboral fijo
9. Reducción progresiva del número de complementos de plena disponibilidad del PAS laboral fijo
10. Reorganización de las Áreas de Gerencia y ajuste de productividades

La cuantificación anualizada de las medidas precitadas de ajuste presupuestario se indica en el siguiente cuadro:

Medidas		2011 (Ejecución Anual)	2012 (Reducción)	2013 (Reducción)	Valor consolidado 2012 - 2013	2014 (Reducción)	TOTAL (Reducción)
1	Cese de los funcionarios interinos por acumulación tareas y su no reposición (RD-Ley 20/2011)	316.107,24	204.663,70	111.443,55	316.107,24		316.107,24
2	Cese de los funcionarios interinos de sustitución (a partir del 01/08/2012)	532.591,22	190.148,88	342.442,35	532.591,22		532.591,22
3	Reducción horaria del 20 % y, proporcionalmente, de haberes de los funcionarios interinos en plaza vacante	2.149.085,28		475.557,41	475.557,41		475.557,41
4	Congelación de la tasa de reposición de efectivos ante las jubilaciones PAS funcionario y laboral fijo	799.739,33	133.151,27	289.855,70	423.006,97	376.545,88	799.552,84
5	Reducción de las gratificaciones por servicios extraordinarios del PAS funcionario	188.283,00	82.700,44	85.664,56	168.365,00		168.365,00
6	Reducción de las horas extraordinarias del PAS laboral fijo	57.288,36	10.417,50	15.525,50	25.943,00	14.387,12	40.330,12
7	Reducción de las Jornadas partidas y especiales del PAS funcionario	217.886,00		58.760,10	58.760,10	109.125,90	167.886,00
8	Reducción del número de complementos por Jornada partida del PAS laboral fijo	49.543,43		17.976,09	17.976,09	21.970,78	39.946,87
9	Reducción del número de complementos de plena disponibilidad del PAS laboral fijo	10.212,81		4.978,74	4.978,74	1.659,58	6.638,33
10	Reorganización de las Áreas de Gerencia y ajuste de productividades	182.487,30	61.283,45	165.203,85	226.487,30		226.487,30
TOTAL		4.503.223,98	682.365,23	1.567.407,85	2.249.773,08	523.689,26	2.773.462,33