



NOTA INFORMATIVA: Aproximación a las cuestiones más relevantes para las Entidades Locales del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, publicado en el BOE de 14 de julio de 2012.

Con fecha 14 de julio de 2012, se ha publicado en el BOE el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (corrección de errores, BOE núm. 172, de 19 de julio de 2012) que viene a recoger una serie de medidas que conforman, como se indica textualmente, la estrategia a seguir por el Gobierno destinada a aportar credibilidad a los mercados financieros, pivotando la misma principalmente en dos ejes: la consolidación fiscal, y el impulso de nuevas reformas estructurales.

Examinado el texto de referencia, y afectando parte de su articulado de forma directa a las Entidades Locales, se exponen las siguientes consideraciones sobre algunos de los aspectos regulados en el mismo.

CONTENIDOS GENERALES

Medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas.

Se aprueban medidas orientadas al ahorro de gastos de personal y que incrementen la calidad y productividad del empleo público, entendidas éstas como medidas extraordinarias, algunas de ellas con carácter temporal, cuya vigencia queda supeditada a la subsistencia de la actual coyuntura económica.

Dichas medidas son entendidas como continuación de las recogidas en el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, que establecía, para el 2012, que las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrían experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011, así como la prohibición de realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura a contingencias de jubilación, y la incorporación de nuevo personal, salvo excepciones.

Por otra parte, la Ley de 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, incide en estas mismas medidas, aclarando, en su Disposición Adicional Septuagésima Primera, que la jornada general de trabajo del personal del Sector Público (entre el que se encuentran incluidas las Entidades que integran la Administración Local), no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Las medidas en esta materia que pueden resultar de más interés a las Corporaciones Locales, y que se son desarrolladas más adelante, pueden resumirse en:

1º) Incompatibilidad de pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y percepciones similares que perciben determinados altos cargos de carácter básico, con el objeto de que se



perciba esta prestación sólo en el supuesto de que el ex alto cargo no realice ninguna otra actividad remunerada pública o privada.

La medida se aplicará a los altos cargos de todas las Administraciones Públicas, incluyéndose los que prestan sus servicios en el sector público, y entre otros los miembros electivos de las Cortes Generales, Asambleas Legislativas Autonómicas y Corporaciones Locales.

2º) Supresión de la paga extraordinaria del mes de diciembre, y la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre.

3º) Se posibilita la suspensión o modificación de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, sólo cuando concurra causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas.

Tal posibilidad venía ya reconocida respecto al personal funcionario en virtud de lo dispuesto en el art. 38.10 del EBEP, sin embargo, el art. 32 del EBEP no lo permitía para el personal laboral por su remisión al régimen laboral, así, el presente Real Decreto Ley viene a homogeneizar el tratamiento en la materia respecto de ambos empleados públicos.

4º) Se reducen los días de libre disposición, y se suprimen los días adicionales por antigüedad tanto en el caso de vacaciones, como en asuntos particulares, y se suspenden los pactos y acuerdos que contradigan tales disposiciones. De esta manera se homogeneiza el régimen de permisos para todas las Administraciones Públicas.

5º) Se limita el tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, dispensas de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, a los estrictamente previstos en la normativa laboral (Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y EBEP), favoreciendo el incremento de los tiempos de trabajo destinados directamente al servicio público.

6º) Se modifica el régimen retributivo del personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social durante la situación de incapacidad temporal, dejando en manos de cada Administración la determinación de complementos retributivos que supongan mejoras en tales situaciones, si bien, dentro de unos límites, y con una clara distinción entre el régimen a aplicar en el caso de contingencias comunes y profesionales.

7º) Se crea un Registro de órganos de representación de personal al servicio de la Administración General del Estado.

8º) La edad de jubilación forzosa de los funcionarios incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, será la que se prevea en cada momento por las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación ordinaria, en su modalidad retributiva (sin coeficiente reductor por razón de la edad).

Medidas en materia de Seguridad Social y Empleo.

En materia de Seguridad Social: se modifica el régimen de recargos, que pretende favorecer el procedimiento para el aplazamiento del pago de cuotas, ante la existencia de dificultades



transitorias de tesorería por el obligado, al mismo tiempo que, se incluyen nuevos conceptos en la base de cotización, y se modifican los límites establecidos en la regulación actual con respecto a los conceptos excluidos de la misma.

En materia de prestaciones por desempleo: a) se establece un nuevo porcentaje del 50% de la base reguladora (antes 60%) a partir del séptimo mes, si bien, sólo resultará aplicable a los nuevos perceptores; b) se elimina la contribución a la Seguridad Social por parte de la entidad gestora de parte de la cotización que le corresponde al trabajador en situación de desempleo; c) se refuerza la vinculación entre el derecho de acceso a los subsidios y el patrimonio del beneficiario; d) se elimina el subsidio especial para mayores de 45 años que agotan su prestación contributiva, si bien, afectará solo a los nuevos entrantes; e) se racionaliza el régimen regulador del subsidio para mayores de 52 años; f) se modifica el régimen de acceso a la renta activa de inserción (RAI); g) se racionaliza el régimen jurídico aplicable al acceso a prestaciones y subsidios por desempleo desde contratos a tiempo parcial; h) se introducen medidas para garantizar la viabilidad financiera del Fondo de Garantía Salarial; i) se suprimen bonificaciones, a excepción de las de discapacitados, así como el contrato de apoyo a emprendedores, de jóvenes, mayores de 45 años parados de larga duración y mujeres, y se mantienen las bonificaciones a la contratación de jóvenes que se constituyan como autónomos, y personas que sustituyen a víctimas de violencia de género y trabajadores en baja por maternidad.

Medidas de racionalización del sistema de dependencia.

Se da un nuevo tratamiento al sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, y en cuanto al servicio de ayuda a domicilio es necesario determinar que los servicios relacionados con las necesidades domésticas solo puedan ser reconocidos conjuntamente con los de atención personal.

El Real Decreto Ley regula una nueva estructura manteniendo los tres grados de la situación de dependencia, pero sin niveles, articulándose un contenido común mínimo de intensidad y compatibilidad de las prestaciones para todas las administraciones actuantes, al mismo tiempo que se adoptan una serie de medidas que generan ahorro tanto a nivel autonómico, como de la Administración General del Estado.

Medidas de índole fiscal:

Se establece un aumento de la imposición indirecta sobre el consumo, así como modificaciones en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en los Impuestos Especiales (modificación en la imposición sobre las labores del tabaco)

- En el IVA, se eleva el tipo general y el reducido del impuesto, que pasan del 18% y 8%, al 21% y 10%, respectivamente. Al mismo tiempo que existen cambios en los tipos de régimen especial del recargo de equivalencia, que pasan del 4% y 1%, al 5,2% y 1,4%.

Dicha subida de tipos, se acompaña de otras medidas por las que ciertos productos y servicios que venían tributando al tipo reducido del 8%, pasan a hacerlo al general: flores, servicios mixtos



de hostelería, entrada a teatros, circos y demás espectáculos, servicios funerarios, servicio de peluquería, adquisición de obras de arte, etc...

Estas medidas entrarán en vigor el 1 de septiembre de 2012.

- En cuanto a las modificaciones introducidas en el IRPF: a) se suprime en el 2012 la compensación fiscal por deducción en adquisición de vivienda habitual aplicable a los contribuyentes que adquirieron su vivienda antes de 20 de enero de 2006; b) se elevan las retenciones aplicables a los rendimientos de trabajo derivados de impartir cursos, conferencias, coloquios, etc..., y a los rendimientos de actividades profesionales que se satisfagan o abonen a partir del 1 de septiembre de 2012, quedan fijado hasta el 31 de diciembre de 2013, en el 21%.

Respecto al Impuesto de Sociedades, también se incluyen importantes cambios, orientado a que aumentar la recaudación de aquellas grandes empresas con capacidad, y hasta el 30 de noviembre de 2012, se establece un gravamen especial sobre rentas de fuentes extranjeras, entre otras cuestiones.

Medidas de liberalización comercial y de fomento de la internacionalización empresarial.

Se incluyen una serie de medidas de carácter liberalizador, sobre todo en materia de horarios y de apertura comercial en domingos y festivos, y sobre actividades de promoción de ventas.

Especial atención merece al respecto la Disposición Adicional Undécima, sobre declaración de zonas de gran influencia turística en los municipios que reuniesen en 2011 los requisitos del artículo 5.5 de la Ley 1/2004, de 21 de diciembre, de Horarios Comerciales, en la redacción dada por este real decreto-ley. Así como la Disposición Final Segunda y Tercera.

Medidas en materia de infraestructura, transporte y vivienda.

Entre otras, caben destacar: a) Plan Estatal de Vivienda: la supresión de la ayuda para la subsidiación de préstamos, incluso respecto de aquellas solicitudes en tramitación, no reconocidas por las Comunidades Autónomas; b) Renta Básica de Emancipación: se reduce en un 30%, siendo la cuantía mensual de 147€, y no será compatible con otras ayudas o subvenciones establecidas por norma autonómica.

Finalmente, indicar que, el presente Real Decreto Ley, junto a las anteriores, incluye una serie de **Medidas para la supresión de desajustes entre los costes e ingresos en el sector eléctrico**, así como regímenes jurídicos especiales contenidos en sus disposiciones adicionales referidos, entre otros, a la concesión de beneficios fiscales a la candidatura olímpica de Madrid, o la reforma del IDAE.

ESTRUCTURA:

El RDL 20/2012, está compuesto por cuarenta y dos artículos, distribuidos en siete Títulos, que se corresponden con cada una de las medidas mencionadas en el apartado anterior, así como por dieciocho Disposiciones Adicionales, quince Disposiciones Transitorias, una Disposición Derogatoria, y quince Disposiciones Finales.



ARTICULADO

Expuesto lo anterior, y revisadas las medidas contenidas en el Real Decreto-ley 20/2012, especial mención requieren las siguientes cuestiones, por resultar de interés para la Administración Local:

A) Título I. Medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones Públicas.

Art. 1. Régimen de incompatibilidades de pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y percepciones similares.

Se establece la incompatibilidad en la percepción de pensiones indemnizatorias, prestaciones compensatorias y cualquier otra prevista, derivada del cese de cualquier cargo, puesto o actividad en el sector público (entendiéndose como tal, también, *la desarrollada por los miembros electivos de las Cortes Generales, de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y la Corporaciones Locales, por altos cargos y resto de personal de órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia*), con:

- a) Cualquier otra retribución con cargo a los Presupuestos de las Administraciones Públicas (así como sus entes, organismos, empresas, órganos constitucionales o que resulte de la aplicación de arancel).
- b) Las retribuciones que provengan de la actividad privada (a excepción de las señaladas en el art. 10 de la Ley 5/2006, de 10 de abril).
- c) La percepción de pensión de jubilación o retiro por Derechos Pasivos, o cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio.

En el plazo de quince días hábiles, a contar desde que concurra la incompatibilidad mencionada, el interesado debe comunicar a la Oficina de Conflictos de Intereses del MHYAP, o al órgano autonómico o local competente (Pleno de la Corporación), su opción entre una u otra percepción, debiendo hacerlo por escrito, y en caso de optar por las retribuciones derivadas de su actividad pública o privada, se entenderá que renuncia a la pensión indemnizatoria o similar.

Así, la Disposición Transitoria Segunda indica que quien esté percibiendo dichas pensiones a la entrada en vigor del RDL, dispondrá de un plazo de quince días hábiles para comunicar su opción, en los términos y a los órganos arriba indicados, los cuales, a su vez, la remitirán al centro pagador a fin de que si se opta por la retribución del puesto público o privado, o la pensión de jubilación, dejen de abonar las referidas indemnizaciones o prestaciones.

En caso de que no se produzca la opción en el plazo señalado, se entenderá que el interesado renuncia a percibir la pensión indemnizatoria o prestación compensatoria.

Este artículo tiene carácter básico.



Art. 2. Paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público.

Se suprime para el personal del sector público (art. 22.Uno LPGE 2012) la paga extraordinaria, paga adicional de complemento específico o adicionales equivalentes, correspondiente al mes de diciembre del ejercicio 2012:

- Comprende todos los conceptos retributivos que constituyen la misma.
- Puede acordarse por la Administración competente que dicha reducción se aplique prorrateadamente entre las nóminas pendientes de percibir en el 2012, a partir de la entrada en vigor de este RDL (personal laboral-negociación colectiva).
- Si en un régimen retributivo no se contemplan expresamente pagas extraordinarias, o se perciben más de dos al año, se reducirá una cartocéava parte de las retribuciones totales anuales excluidos incentivos, prorrateándose dicha reducción entre las nóminas pendientes de percibir en el 2012, a partir de la entrada en vigor de este RDL.
- **Ámbito de aplicación:**
 - o Personal funcionario y personal laboral (en relación con el art. 6 del RDL 20/2012 y el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores)
 - o Personal de fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones que integran el sector público, al del Banco de España y personal directivo, y resto de personal de mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y de sus entidades y centros mancomunados.
 - o Personal laboral de alta dirección, al personal con contrato mercantil, y al no acogido a convenio colectivo que no tenga la consideración de alto cargo.
 - o **Excepción:** No es de aplicación a aquellos empleados públicos cuyas retribuciones por jornada completa (excluidos incentivos) no alcancen en cómputo anual 1,5 veces el SMI (RD 1888/2011, de 30 de diciembre), es decir 962,10€.
- Las cantidades detraídas serán aportadas a Planes de Pensiones o Contratos de Seguro Colectivos, en ejercicios futuros, bajo ciertas condiciones.
- Este artículo tiene carácter básico.

Art. 4. Paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012 de los Altos Cargos.

La medida expuesta en el art. 2, antes mencionado, se hace extensible a los Altos Cargos del Gobierno de la Nación, de sus órganos consultivos, de los miembros del CGPJ, del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Cuentas, así como a los Secretarios de Estado, Subsecretarios, Directores Generales y asimilados, Consejeros Permanentes y Secretario General del Consejo de Estado en los mismos términos que al personal funcionario al servicio de la Administración General del Estado. Asimismo, al personal incluido en el art. 24.Tres de la LPGE para 2012, y al Defensor del Pueblo.

Nada dice expresamente el Real Decreto-ley sobre que dicha medida sea de aplicación directa y obligatoria a Alcaldes y Concejales con dedicación exclusiva o parcial.



Art. 7. Modificación del artículo 32 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Con este artículo, el legislador ha venido a homogeneizar la situación de funcionarios y personal laboral, al permitir que las Administraciones Públicas puedan suspender o modificar, el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados cuando razones de interés público derivadas de una alteración sustancial de las circunstancias económicas así lo recomienden. Todo ello de forma unilateral y sin necesidad de negociación, bastando la comunicación a las Organizaciones Sindicales, de las causas de modificación o suspensión.

Dicha regulación queda completada con lo dispuesto en la Disposición Adicional 2ª, que viene a aclarar que las circunstancias que justifican tal suspensión o modificación, se entiende que concurren cuando la Administración haya tenido que adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público, entre otras.

Como señalamos al comienzo, dicha posibilidad de suspensión o modificación era reconocida por el EBEP respecto al personal funcionario (art. 38.10), sin embargo, el art. 32 no lo permitía para el personal laboral por su remisión al régimen laboral, cuestión que ha quedado solventada con la adición de un nuevo párrafo al citado artículo, en el sentido indicado.

Art. 8. Modificación los artículos 48 y 50 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se introduce una importante modificación en el art. 48 el EBEP, que afecta fundamentalmente a su letra k), reduciéndose los días por asuntos particulares, que pasan de ser 6 a 3 días.

Asimismo, se añade la letra i) al citado artículo, reconociéndose por matrimonio, 15 días.

Por otra parte, el art. 50 del EBEP fija los días de vacaciones retribuidas en veintidós días hábiles (no considerando como día hábil los sábados), dejando éstos de ser un mínimo, tal y como ocurría con la anterior regulación.

A pesar de que el art. 48 y 50 del EBEP refiere su ámbito subjetivo al personal funcionario, el art. 8.3 del RDL 20/2012, al indicar que "*tras la entrada en vigor es este Real Decreto-ley, quedan suspendidos y sin efectos los Acuerdos, Patos y Convenios para el personal funcionario y laboral, suscritos por las Administraciones Públicas y su organismos y entidades, vinculados o dependientes de las mismas en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza*", hace extensible la aplicación de los citados artículos igualmente al personal laboral.

A tenor de lo dispuesto por la Disposición Transitoria Primera las referidas medidas sobre vacaciones y días de asuntos particulares, adicionales a los días de libre disposición o de similar naturaleza, entrarán en vigor el 1 de enero de 2013.



Art. 9. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, organismos y entidades dependientes y órganos constitucionales.

Este artículo viene a modificar el régimen retributivo aplicable a las situaciones de incapacidad temporal (IT), distinguiendo entre contingencias comunes y profesionales.

Fija su ámbito de aplicación en: personal al servicio de las Administraciones Públicas, organismos y entidades dependientes de las mismas, y órganos constitucionales. Es de aplicación tanto al personal funcionario, como el laboral.

Permite que las Administraciones Públicas completen las prestaciones a percibir por el personal a su servicio incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, en situación de IT, pero con ciertas limitaciones:

- IT por Contingencias Comunes:
 - o Durante los tres primeros días: se podrá reconocer un complemento hasta alcanzar como máximo el 50% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de la incapacidad.
 - o Desde el día cuatro, hasta el vigésimo: en ningún caso dicho complemento, sumado a la prestación otorgada por la Seguridad Social, puede superar el 75% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de la incapacidad.
 - o A partir del vigésimo primero, inclusive: podrán reconocerse la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.

- IT por Contingencias Profesionales: la prestación de la Seguridad Social, podrá ser completada desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el 100% de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de la incapacidad.

El citado artículo deja en manos de la Administración la posibilidad de determinar, respecto de su personal, con carácter excepcional y debidamente justificado, las situaciones en que puede establecerse un complemento hasta alcanzar, como máximo, el 100% de las retribuciones que se vinieren disfrutando, considerándose en todo caso debidamente justificados, los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

Para finalizar, y con carácter general indicar que:

- Los días referenciados han de ser considerados como naturales.
- Se trata de forma homogénea a funcionarios adscritos al Régimen General de la Seguridad Social, y mutualistas.
- Para dar efectividad a esta medida, se suspenden los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes que contradigan lo dispuesto en este artículo.
- Estas medidas no serán de aplicación a los empleados públicos que a la entrada en vigor del RDL, se encuentren en situación de IT (Disposición Transitoria Primera).



- Las previsiones de este artículo deben ser desarrolladas por cada Administración Pública en el plazo de tres meses desde la publicación del RDL, plazo a partir del cual surtirán efecto en todo caso (Disposición Transitoria Decimoquinta)

Art. 10. Reducción de créditos y permisos sindicales.

Los derechos relativos al tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales de similar contenido, se ajustarán de forma estricta a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y EBEP, dejando de tener validez todos los acuerdos y pactos que excedan de tales normas, con fecha efectos 1 de octubre de 2012.

Vía **artículo 13 del RDL 20/2012** las Administraciones vendrán obligadas a disponer de un Registro de Órganos de Representación de Personal, en el que han de inscribir, al menos, los actos adoptados en su ámbito que afecten a la creación, modificación o supresión de órganos de representación de su personal, y la creación, modificación y supresión de secciones sindicales, sus miembros y delegados sindicales, así como los créditos horarios, cesiones, liberaciones sindicales...

Las fundaciones, sociedades mercantiles y resto de entidades del sector público deberán hacer una adecuada gestión de tales materias, debiendo informar sobre éstas al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, u organismo autonómico competente (Disposición Final Octava).

Art. 11. Jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social.

Con independencia de lo dispuesto en el art. 67.3 del EBEP, fija la edad de jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, en la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad.

Art. 16. Suspensión de pactos, acuerdos y convenios.

Termina el Título I con este artículo, que no hace más que reafirmar de forma general, lo ya indicado varias veces de forma concreta, la suspensión de todos los pactos, acuerdos y convenios del personal del sector público definido en el art. 22 de la LGPE para 2012, que contengan cláusulas que se opongan a todo lo dispuesto en el mencionado título.

B) Disposición Adicional Primera. Medidas en relación con los trabajadores de las empresas de servicios contratadas por la Administración.

Con esa Disposición el legislador obliga a los entes, organismos y entidades del sector público a tener especial cautela en los contratos de servicios, a fin de que el personal de las empresas que prestan los mismos no se conviertan en personal laboral de la Administración.



A tenor de lo anterior, se deberán dictar antes del 31 de diciembre de 2012, las instrucciones pertinentes para evitar actuaciones que pudieran considerarse como determinantes para el reconocimiento de una relación laboral.

Termina dicha Disposición regulando que de tener que asumirse como personal laboral de la Administración a dichos trabajadores, por Sentencia Judicial, su salario será el que corresponda a su clasificación profesional, siendo necesario informe favorable de los órganos competentes para hacer cumplir las exigencias de las leyes presupuestarias.

C) Disposición Adicional Tercera. Obligaciones de remisión de información en materia de personal.

Se establece la obligación para las Comunidades Autónomas y Entidades Locales de remitir al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, información relativa a los gastos de personal, con mención de los órganos de dependencia, retribuciones, clases de personal, dotaciones o plantillas entre otra información, debiendo establecerse de forma reglamentaria la forma, el contenido, desglose y periodicidad de la misma.

Esta disposición tiene carácter básico.

D) Disposición Adicional Decimosexta. Aplicación de la Disposición Adicional Sexta de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

Viene a aclarar la aplicación de la Disposición Adicional Sexta de la LPGE para 2012, que establece los porcentajes de cesión de rendimientos recaudatorios de impuestos estatales a favor de las Entidades Locales.

E) Disposición Derogatoria Única. Especial atención merece esta Disposición, que deroga, entre otras:

- El apartado 2 del art. 68 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, aprobada por Decreto 315/1964, de 7 de febrero.
- Apartados 1 y 2 del art. 7 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de regulación de los órganos de representación, de determinación de las condiciones de trabajo y participación de los funcionarios públicos.
- Letra d) del apartado 1 del art. 67, el segundo párrafo del apartado 2 del art. 67, y el apartado 4 del art. 67 del EBEP.
- El art. 21.1.a) del RDL 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, y
- Cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el RDL.

F) Entrada en vigor: La Disposición Final Decimoquinta fija la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012, el 15 de julio de 2012. Debiendo tenerse en cuenta los regímenes transitorios y la entrada en vigor aplazada, que se fija expresamente en algunas medidas.

Murcia, 23 de julio de 2012