

editorial

Éste es el décimo número de la serie monográfica de boletines que dedicamos a **la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los empleados públicos tras la aprobación del EBEP**. En él su autor, **Tomás Sala Franco**, catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universitat de València-Estudi General, nos ofrece su punto de vista respecto a diversas cuestiones prácticas relacionadas con el tema de **LOS LÍMITES A LA NEGOCIACIÓN EN MATERIA RETRIBUTIVA**.

LOS LÍMITES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Según el art. 37.1 EBEP, "serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas. b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios. c) Las que afecten a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley". Ahora bien, **el contenido de los Acuerdos que traten sobre materias retributivas sometidas a reserva de Ley "carecerá de eficacia directa", esto es, lo que se hubiere acordado no obligará a las partes negociadoras y a sus representados, sino que únicamente obligará al órgano de gobierno que tenga iniciativa legislativa a elaborar y presentar al órgano legislativo competente "el correspondiente proyecto de Ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado"** (art. 38.3 EBEP).

A la vista de los estos preceptos legales, **cabrá negociar colectivamente tres aspectos en materia retributiva:**

En primer lugar, **sin eficacia directa, los incrementos de las retribuciones que proceda incluir en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año**. Esto es, las concretas cuantías de las retribuciones básicas (sueldo y trienios) correspondientes a cada grupo de funcionarios y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias (Art. 21.1 del EBEP).

En segundo lugar, **sin eficacia directa, cualquier materia retributiva que para su regulación "exija norma con rango de Ley"**. Esto es, **las modificaciones a la estructura retributiva que se encuentra regulada en el EBEP** (arts. 22 y 23 EBEP, referidos a las retribuciones básicas: sueldo, trienios y pagas extraordinarias) o en las correspondientes leyes de cada Administración Pública, atendiendo a los factores que el art. 24 EBEP establece (la progresión en el sistema de carrera administrativa; las dificultades técnicas, responsabilidades, dedicación, incompatibilidades y condiciones exigidas por el puesto de trabajo desempeñado; el grado de interés, iniciativa o esfuerzo desempeñados y el rendimiento o resultados obtenidos; los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo).

En tercer lugar, y finalmente, **con eficacia directa, la determinación de las concretas cuantías de las retribuciones complementarias que no vienen predeterminadas en las Leyes de Presupuestos** (por todas, STS de 24 de septiembre de 1994, recurso 8017/1992).

Así pues, **los límites de la normal negociación colectiva en materia retributiva de los funcionarios públicos** estarán constituidos por:

- **Las cuantías de las retribuciones básicas fijadas en la Ley de Presupuestos** anualmente.
- **Los incrementos de las cuantías globales de las retribuciones complementarias fijadas igualmente en la Ley de Presupuestos** anualmente.
- **La estructura retributiva establecida en el EBEP** y referida a las retribuciones básicas (sueldo y trienios) **y la estructura retributiva establecida en la correspondiente Ley de cada Administración Pública** referida a las retribuciones complementarias.

Además de lo anterior, **el EBEP viene a establecer dos reglas de carácter imperativo absoluto que no podrán incumplir los pactos y acuerdos** logrados en la negociación colectiva funcionarial:

- De una parte, **los funcionarios "no podrán percibir participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas** como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios" (art. 22.5 EBEP).

- De otra parte, el principio de sinalagmaticidad de las prestaciones laboral y retributiva, concretable en **la necesidad de deducir proporcionalmente de las retribuciones la parte de jornada no realizada por el ejercicio del derecho de huelga o por cualquier otra causa, sin que ello tenga carácter de sanción disciplinaria** (art. 30 EBEP).

Por lo demás, **los Planes de Previsión Social Complementaria también podrán ser objeto de negociación, con eficacia directa, si bien con el que determina el art. 29 EBEP.** “Las Administraciones Públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguros colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones. Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguros tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida”.

LOS LÍMITES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Según el art. 27 EBEP, las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el art. 21. De donde se deduce que **la negociación colectiva en materia retributiva del personal laboral de las Administraciones Públicas vendrá limitada:**

1) **Por lo dispuesto en el art. 21 EBEP,** según el cual **no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado** para el personal laboral.

2) **Por lo dispuesto en los arts. 26 a 31 ET,** todos ellos de carácter imperativo y, por tanto, limitadores de la negociación colectiva del personal laboral, **referidos a los siguientes aspectos:**

- El **concepto legal de salario** (“la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de la remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”, art. 26.1 ET) **y de percepciones extrasalariales** (“las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”, art. 26.2 ET).
- La **estructura salarial, que como mínimo deberá incluir un salario base,** como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra. Habrá **libertad para negociar, en su caso, complementos salariales** personales, del trabajo realizado, de puesto de trabajo o de resultados (art. 26.3 ET).
- El **carácter consolidable o no de los complementos salariales podrá ser pactado libremente,** si bien, a falta de pacto colectivo sobre la cuestión, no serán consolidables los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo o a la situación o resultados de la empresa (art. 26.3 ET).
- La regla según la cual **las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario** (art. 26.4 ET).
- **La regla de la compensación o absorción salarial** cuando los salarios, realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia (art. 26.5 ET).
- La existencia de un **salario mínimo interprofesional de carácter anual** (art. 27 ET).
- El **principio de igualdad de remuneración por razón de sexo** (art. 28 ET).
- Las **reglas sobre liquidación y pago del salario** (art. 29 ET).
- El **derecho del trabajador al salario en el caso de imposibilidad de prestar sus servicios por impedimentos imputables al empleador** (art. 30 ET).
- El **derecho a dos pagas extraordinarias como mínimo** (art. 31 ET).