

editorial

Aquest és el desè número de la sèrie monogràfica de butlletins que dediquem a **la negociació col·lectiva de les condicions de treball dels empleats públics després de l'aprovació de l'EBEP**. En ell, el seu autor, **Tomás Sala Franco**, catedràtic de Dret del Treball i Seguretat Social de la Universitat de València-Estudi General, ens ofereix el seu punt de vista respecte de diverses qüestions pràctiques relacionades amb el tema dels **LÍMITS A LA NEGOCIACIÓ EN MATÈRIA RETRIBUTIVA**.

ELS LÍMITS EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DELS FUNCIONARIS PÚBLICS

Segons l'art. 37.1 EBEP "seran objecte de negociació, en el seu àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada Administració Pública i amb l'abast que legalment sigui procedent en cada cas, les matèries següents: a) L'aplicació de l'increment de les retribucions del personal al servei de les Administracions Públiques que s'estableixi en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i de les Comunitats Autònomes. b) La determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris. c) Les que afecten les retribucions dels funcionaris, la regulació de les quals exigeixi norma amb rang de Llei". Ara bé, **el contingut dels Acords que tractin sobre matèries retributives sotmeses a reserva de Llei "estarà mancat d'eficàcia directa", això és, allò acordat no obligarà les parts negociadores i els seus representants, sinó que únicament obligarà l'òrgan de govern que tingui iniciativa legislativa a elaborar i presentar a l'òrgan legislatiu competent "el corresponent projecte de Llei conforme al contingut de l'Acord i en el termini que s'hagi acordat"** (art. 38.3 EBEP).

A la vista d'aquests preceptes legals, **s'haurà de negociar col·lectivament tres aspectes en matèria retributiva:**

En primer lloc, **sense eficàcia directa, els increments de les retribucions que sigui procedent incloure a les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat de cada any**. Això és, les concretes quanties de les retribucions bàsiques (sou i triennis) corresponents a cada grup de funcionaris i l'increment de les quanties globals de les retribucions complementàries (art. 21.1 EBEP).

En segon lloc, **sense eficàcia directa, qualsevol matèria retributiva que per a la seva regulació "exigeixi norma amb rang de Llei"**. Això és, les modificacions en l'estructura retributiva que es troba regulada a l'EBEP (art. 22 i 23 EBEP, referits a les retribucions bàsiques: sous, triennis i pagues extraordinàries) o en les corresponents lleis de cada Administració Pública, atenint-se als factors que l'art. 24 EBEP estableix (la progressió en el sistema de carrera administrativa; les dificultats tècniques, responsabilitats, dedicació, incompatibilitats i condicions exigides per al lloc de treball exercit; el grau d'interès, iniciativa o esforç exercits i el rendiment o resultats obtinguts; els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada laboral normal).

En tercer lloc, i finalment, **amb eficàcia directa, la determinació de les concretes quanties de les retribucions complementàries que no vénen predeterminades en les Lleis de Pressupostos** (per a totes, STS de 24 de setembre de 1994, recurs 8017/1992).

Així doncs, **els límits de la normal negociació col·lectiva en matèria retributiva dels funcionaris públics** estaran constituïts per:

- **Les quanties de les retribucions bàsiques fixades en la Llei de Pressupostos anualment.**
- **Els increments de les quanties globals de les retribucions complementàries fixades de la mateixa manera en la Llei de Pressupostos anualment.**
- **L'estructura retributiva establerta a l'EBEP i referida a les retribucions bàsiques (sou i triennis) i l'estructura retributiva establerta a la corresponent Llei de cada Administració Pública referida a les retribucions complementàries.**

A més a més d'això, **l'EBEP estableix dues regles de caràcter imperatiu absolut que no podran incomplir els pactes i acords** assolits a la negociació col·lectiva funcional:

- **D'una banda, els funcionaris "no podran percebre participació en tributs o en qualsevol altre ingrés de les Administracions Públiques com a contraprestació de qualsevol servei, participació o premi en multes imposades, encara que estiguessin normativament atribuïdes als serveis"** (art. 22.5 EBEP).

- D'una altra, el principi de sinalagmaticitat de les prestacions laboral i retributiva, concretable en **la necessitat de deduir proporcionalment de les retribucions la part de la jornada no realitzada per l'exercici del dret de vaga o per qualsevol altra causa, sense que això tingui caràcter de sanció disciplinària** (art. 30 EBEP).

Pel demés, **els Plans de Previsió Social Complementària també podran ser objecte de negociació, amb eficàcia directa, si bé amb el límit establert en l'art 29 EBEP.** "Les administracions públiques poden destinar quantitats fins al percentatge de la massa salarial que es fixi a les corresponents lleis de pressupostos generals de l'Estat a finançar aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurança col·lectius que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació, per al personal inclòs en els seus àmbits, d'acord amb el que estableix la normativa reguladora dels plans de pensions. Les quantitats destinades a finançar aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurances tenen a tots els efectes la consideració de retribució diferida."

ELS LÍMITS EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA DEL PERSONAL LABORAL DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

Segons l'art. 27 EBEP, les retribucions del personal laboral es determinaran d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que sigui aplicable i el contracte de treball, respectant en tots els casos allò establert a l'art. 21. D'on es dedueix que **la negociació col·lectiva en matèria retributiva del personal laboral de les Administracions Públiques vindrà limitada:**

1) **Per allò que disposa l'art. 21 EBEP**, segons el qual **no podran acordar-se increments retributius que globalment suposin un increment de la massa salarial superior als límits fixats anualment a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat** per al personal laboral.

2) **Per allò que disposen els art. 26 a 31 ET**, tots ells amb caràcter imperatiu i, per tant, limitadors de la negociació col·lectiva del personal laboral, **referits als aspectes següents:**

- El **concepte legal de salari** ("la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, ja retribueixin el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de la remuneració, o dels períodes de descans computables com de treball", art. 26.1 ET) **i de percepcions extrasalarials** ("les indemnitzacions o abonaments de despeses per les despeses efectuades com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social i les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments", art. 26.2 ET).
- L'**estructura salarial, que com a mínim haurà d'incloure un salari base**, com a retribució fixada per unitat de temps o d'obra. Hi haurà **llibertat per negociar, si és el cas, complements salarials** personals, del treball realitzat, de lloc de treball o de resultats (art. 26.3 ET).
- El **caràcter consolidable o no dels complements salarials podrà ser pactat lliurement**, si bé, si no hi ha un pacte col·lectiu sobre aquesta qüestió, no seran consolidables els complements salarials vinculats al lloc de treball o a la situació o resultats de l'empresa (art. 26.3 ET).
- La regla segons la qual **les càrregues fiscals i de Seguretat Social a càrrec del treballador seran satisfetes per ell mateix, sent nul qualsevol pacte que hi vagi en contra** (art. 26.4 ET).
- **La regla de la compensació o l'absorció salarial** quan els salaris, realment pagats, en conjunt i còmput anual, siguin més favorables per als treballadors que els que fixa l'ordre normatiu o convencional de referència (art. 26.5 ET).
- L'existència d'un **salari mínim interprofessional de caràcter anual** (art. 27 ET).
- El **principi d'igualtat de remuneració per motiu de sexe** (art. 28 ET).
- Les **regles sobre liquidació i pagament del salari** (art. 29 ET).
- El **dret del treballador al salari en el cas d'impossibilitat de prestar els seus serveis per impediments imputables a l'ocupador** (art. 30 ET).
- El **dret a dues gratificacions extraordinàries com a mínim** (art. 31 ET).