19 de marzo de 2023

La consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo del Gobierno de Navarra, en relación con la pregunta para su contestación por escrito formulada por el Parlamentario Foral Ilmo. Sr. D. Javier Arza Porras, adscrito al Grupo Parlamentario EH Bildu Nafarroa, en la que solicita (11-24/PES-00105):

* ¿Qué razones políticas, económicas o jurídicas explican esta situación de estancamiento salarial en la Fundación Pública Gizain?

Tiene el bien de informar lo siguiente:

La mejora de las condiciones salariales de la plantilla de la fundación Gizain es una aspiración legítima y que además el Departamento comparte. De hecho, la gerente de la fundación ha venido negociando con la representación sindical de las trabajadoras durante los últimos meses, habiendo trasladado al Departamento una propuesta razonable de incremento retributivo, con el fin de reducir paulatinamente la brecha existente con el personal de la Administración y con el personal de la FUNDAPA, así como la disposición del comité de empresa para aceptar una propuesta en este sentido.

Como premisa, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) dispone en su artículo 21 que “*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*”.

Este EBEP es de aplicación a la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1. 18.ª y D.A. 1ª de la Constitución, y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, según reza su D.A. 2ª.

Cada año, la Ley de Presupuestos Generales del Estado limita la posibilidad de aprobar incrementos retributivos al personal del sector público, en el cual se engloba también el personal de las fundaciones públicas (art. 19. Uno.h LPGE 2023).

Así, el artículo 19. Dos de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, aplicable al personal laboral en virtud de lo dispuesto en su apartado Cuatro.1., estableció el incremento global máximo que podían experimentar las retribuciones de este personal en 2023, contemplándose una parte fija y una parte variable (ligada a la evolución del PIB y del IPC).

Este incremento responde, por otro lado, a los compromisos asumidos en el “Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI” firmado en octubre de 2022 entre el Gobierno de España, CCOO y UGT y en el que se contempla una subida salarial para el periodo 2022-2024 de hasta un 9,5%, entre la parte fija y la variable (3,5% en 2022, 3,5% en 2023 y 2,5% en 2024). Por lo tanto, es previsible que la LPGE de 2024, u otra norma con rango de ley, contemple un incremento para este año de un 2%, ampliable a un máximo del 2,5% en el caso de cumplirse la variable pactada en el citado Acuerdo marco (que la suma de la variación del IPCA de los años 2022-2024 supere el incremento retributivo fijo acumulado de esos mismos ejercicios (el 8%)).

Debe señalarse que el citado artículo 19 de la LPGE tiene carácter básico, pues su apartado Once expresamente dispone que “*Este artículo tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1. 13.ª y 156.1 de la Constitución*”, por lo que es de obligado cumplimiento por parte de las CCAA. El carácter básico de estas limitaciones en cuanto a incrementos retributivos ha sido avalado por el Tribunal Constitucional, cuya doctrina encuadra las medidas de contención de gastos de personal en el marco de las competencias de las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica del art. 149.1.13 CE (entre otras, [STC 94/2015, de 14 de mayo de 2015](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-6832)).

Reforzando esta prohibición de incrementar retribuciones por encima de este límite, el apartado Ocho del citado artículo 19 señala que “*Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en este artículo deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo*”.

La única posibilidad de incrementar las retribuciones del personal del sector público más allá de los límites establecidos en los apartados señalados, se encuentra en el apartado Siete del citado artículo 19 (precepto que se introduce en la LPGE de cada año y que previsiblemente se introducirá en la LPGE de 2024) según el cual “*Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo*”. Sin embargo, consultada la Dirección General de Intervención General del Gobierno de Navarra, ésta ha confirmado que, en el caso del personal de la Fundación Gizain, no es posible acordar un incremento por encima del general establecido para el personal del sector público.

Por lo tanto, de acuerdo con lo expuesto, y con las indicaciones de la Intervención General, el máximo que podrían incrementarse las retribuciones del personal de la fundación GIZAIN en 2024, será el que disponga el Estado para el conjunto del sector públicos, previsiblemente un 2% fijo, ampliable al 2,5% si se cumple la variable antes descrita.

Es cuanto informo en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 215 del Reglamento del Parlamento de Navarra.

Pamplona-Iruñea, 18 de marzo de 2024

La Consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo: María Carmen Maeztu Villafranca