

Real Decreto-Ley 24/2018, de 21 de diciembre,
por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones
en el ámbito del sector público
[BOE n.º 312, de 27-XII-2018]

INCREMENTO DE RETRIBUCIONES EN EL SECTOR PÚBLICO

La competencia exclusiva del Estado sobre las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica recogida en el art. 149.1.13.^a de la [Constitución Española \(CE\)](#), así como la imprescindible coordinación y solidaridad de las Comunidades Autónomas para con la Hacienda estatal, sin perjuicio de su autonomía financiera (art. 156.1 CE), constituyen el fundamento legal para desarrollar normativa en materia de retribuciones en el sector público, puesto que estas forman parte de esa actividad planificada y coordinada con las autonomías que solo el Estado puede regular con el fin de evitar grandes desigualdades regionales en lo que atañe a las remuneraciones en el sector público, garantizando el principio de igualdad de todos los ciudadanos.

El [Real Decreto-Ley 24/2018](#), de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, nace como consecuencia de la aprobación del [II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo aprobado por Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública](#).

En virtud de dicho acuerdo, se materializa el compromiso de reactivar el dinamismo en las retribuciones en el ámbito del sector público estatal en el periodo 2018-2020 tras la congelación que experimentaron en los años inmediatamente anteriores como consecuencia de la crisis económica. De este modo, se aprueba para el año 2019 un incremento generalizado de las retribuciones salariales del 2,25%, susceptible de ampliarse en función del incremento del PIB llegando al 2,50% si el PIB, de acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), se incrementa en el año 2018 un 2,5%. Igualmente, en este acuerdo se abordan otras medidas en materia de estabilización del empleo público, de jornadas de trabajo, de conciliación, etc., que no son de interés particular en este momento.

Centrándonos en el texto legal, la forma normativa que ha tomado esta medida se justifica esencialmente en la automática prórroga de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2019, que haría imposible implementar este incremento en dicho periodo. Así, tomando en consideración el art. 18 de la [Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018](#), se congelarían los sueldos y salarios en el año 2019, algo que incumpliría el acuerdo alcanzado con los principales sindicatos referenciado con anterioridad. Con el fin de evitar ese incumplimiento, se

argumenta la necesidad de aprobar este Real Decreto-Ley ya que una tramitación legislativa al uso impediría su implementación antes de finalizar el año 2018.

En este sentido, la ley se estructura en cuatro capítulos que agrupan distintas áreas de incidencia de esta medida. El primero de ellos hace referencia a la gestión de los presupuestos docentes, particularmente a la distribución de fondos públicos destinados a centros concertados y a los costes de personal de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. En estos casos, se establecen unos módulos económicos en los que se concreta la dotación económica para el año 2019, a los que se aplicará el incremento ya citado, que aparece detallado en el art. 3. Dos de este Real Decreto-Ley.

En cualquier caso, según el capítulo 2 «De los gastos del personal al servicio del sector público», el incremento relacionado de forma directamente proporcional al PIB debe comunicarse, una vez se conozca el dato, a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, y aprobarse por el Consejo de Ministros. Se destaca, igualmente, en este apartado segundo del artículo tercero, la posibilidad de autorizar un incremento adicional del 0,25% para planes de mejora de la productividad y la eficiencia y del 0,30% en todas aquellas administraciones y entidades del sector público que acrediten superávit en sus cuentas, medidas que, por otra parte, ya se preveían para el año anterior en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, en su artículo 18.

En el capítulo 3 «De los regímenes contributivos» se produce una concreción de estas retribuciones en los diferentes grupos de empleados del sector público, por ejemplo, Altos Cargos del Gobierno, miembros del Tribunal Constitucional, personal laboral del sector público estatal (art. 7), Cuerpo Nacional de Policía (art. 10), etc., detallando qué conceptos salariales se incluyen en el incremento salarial fijado, entre otras cuestiones.

Por su parte, el capítulo 4, «Otras disposiciones en materia de régimen del personal en activo», detalla otros aspectos tangenciales al empleo público, tales como la idéntica incidencia sobre el personal de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, la recuperación de la paga extraordinaria y adicional de diciembre de 2018 para todos aquellos empleados que aún no la hayan recibido, así como el incremento igualmente aplicable a las recompensas, cruces o medallas (art. 13).

Cabe destacar que se mantienen y, por tanto, no están sujetos a este aumento, los complementos personales y transitorios (Disposición Transitoria 2.^a) y, a su vez, continúa vigente la suspensión de indemnizaciones por el servicio del personal destinado en el extranjero recogidas en el art. 19. Es importante reseñar, de acuerdo con el art. 15, la importancia que tiene el Ministerio de Hacienda en materia de negociación colectiva en el Sector Público Estatal, ya que si se llega a un acuerdo que supone afectación de la partida de gastos de forma paralela a lo contemplado por este Real Decreto-Ley, deberá ser autorizado por el Ministerio de Hacienda a través de un informe previo favorable. En caso contrario, el acuerdo al que se haya llegado fruto de esa negociación será nulo.

En definitiva, el presente Real Decreto-Ley tiene como objetivo único y exclusivo incrementar las retribuciones de los empleados del Sector Público Estatal en un porcentaje fijo mínimo del 2,25%, que podrá ampliarse, para lo cual aborda una concreción de algunas particularidades respecto al mismo (conceptos salariales incluidos) y a los cuerpos que afecta específicamente.

Paula M.^a TOMÉ DOMÍNGUEZ
Personal Investigador en Formación
Área de Derecho Administrativo
Universidad de Salamanca
paulatomedom@usal.es