

ENRIC PRATS. ASESORÍA JURÍDICA DE SAE EN CATALUÑA

## Trampa de las retribuciones variables por objetivos



**LA RETRIBUCIÓN** variable es un complemento salarial vinculado al cumplimiento de objetivos, obligando a cada profesional a una evaluación continuada del desarrollo de su trabajo para conseguir unos hitos generales y otros particulares. Estas cantidades variables son debidas, unas veces, en virtud de la concesión unilateral de mejora salarial que les ofrece la empresa a los trabajadores de su plantilla; y otras veces, como fruto de la negociación colectiva, muchos convenios colectivos los incorporan en su articulado como una serie de "premios" en función de si el personal consigue una serie de ítems que marca la propia organización empresarial. **Todos ellos son los llamados complementos salariales variables por objetivos.**

Los objetivos a evaluar se pueden fijar de común acuerdo entre la representación de los trabajadores y la empresa, o sólo por ésta, quedando establecidos en la mayoría de los casos en la consecución de unos fines generales y otros particulares. Hasta aquí todo es lícito como fórmula de implementación salarial e incentiva profesional de la que, sin duda, se beneficia la empresa.

El mecanismo consiste en la fijación de esos objetivos a principios del año natural de manera que el trabajador tiene todo su curso para conseguir los que están a su alcance; y luego, generalmente durante el primer trimestre del siguiente año, se evalúan y se abonan según su grado de consecución.

En este breve y modesto artículo no abordaremos la cuestión tan manida de lo que ocurre cuando la empresa no fija esos objetivos, sino del problema que deviene cuando esos objetivos son una mera

ilusión porque la norma colectiva después de una extensa regulación de los mismos, lo que denota es la voluntad negociadora de incorporar a la masa salarial de los trabajadores una retribución en función de los objetivos conseguidos, luego supedita como "conditio sine qua non" que su abono quede a expensas de la existencia de equilibrio presupuestario y financiero. Es decir, después de tratarlo como un derecho salarial incorporado a la relación laboral se vincula su abono a un hecho: el equilibrio presupuestario y financiero.

Estamos ante un caso genérico de una obligación de pago vinculado a una condición suspensiva, porque la obligación de pago nacerá después de evaluar los objetivos conseguidos, cuando se cumpla la condición. Ahora bien, una de las principales características de las obligaciones condicionales es la incertidumbre de la realización del hecho. Si la realización de la condición depende únicamente de la voluntad del deudor (empresa) deja de existir el elemento de incerteza, puesto que el deudor con su comportamiento haría inútil el resultado, ya que siempre evitará realizar la condición para que ésta no represente consecuencias patrimoniales en su contra. Con lo que se desvirtúa la figura. Y esto es precisamente lo que no quiere el legislador, por ello el art.1115 del Código Civil establece: "Cuando el cumplimiento de la condición dependa de la exclusiva voluntad del deudor, la obligación condicional será nula".

La condición sería perfectamente válida si se hubiera hecho depender de un hecho incierto como puede ser la suerte o la voluntad de un tercero, pero cuando se establece que el trabajador podrá acceder a un incentivo

condicionándolo a un hecho incierto pero cuya consecución depende exclusivamente de la voluntad empresarial, equilibrio presupuestario y financiero, en realidad nos encontramos ante un pacto de incentivos sujeto a la exclusiva voluntad de uno de los contratantes lo que comporta también la prohibición establecida en el art.1256 del Código Civil, puesto que vincular el cumplimiento de la obligación de pago a un hecho que únicamente está en manos de la empresa es tanto como dejar su cumplimiento en sus manos, puesto que el equilibrio presupuestario y financiero no depende de la voluntad de la plantilla de trabajadores, ni de los representantes de los trabajadores, sino de la propia gestión empresarial, por ello el ordenamiento jurídico debe sancionar la existencia de dicha cláusula condicional con su nulidad, lo que comportaría el abono directo de los importes que se hubieran evaluado para cada trabajador o, en caso de no haberse efectuado dicha labor de evaluación, el 100% de su cuantía.

Lo que no puede ser es que el trabajador actúe movido por el afán de conseguir un plus retributivo, "cual asno al que su dueño le pone una zanahoria delante para que corra", y luego no perciba nada porque, siguiendo el símil del asno, su dueño se la retira.

Por tanto, en estos casos si la empresa no quiere abonar esos "premios" salariales, la opción que tiene es plantear un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo o un descuelgue de convenio, pero lo que no puede hacer es negarse a pagar bajo el paraguas de dicha cláusula cuya suerte judicial debe ser la declaración de nulidad.

MURCIA

## Menosprecio a los TCE

**LA FALTA** de dinero es una de las principales excusas usadas por la Administración para denegar de manera sistemática las mejoras laborales y retributivas que desde SAE exigimos para los TCE.

Así, desde hace décadas, se nos niega la implantación del Coordinador de TCE, figura que sí existe en Función Pública; nos obligan a realizar tareas que no nos competen por "organización del servicio", en lugar de contratar a los profesionales adecuados para llevar a cabo estas actuaciones; y en Atención Primaria los TCE somos inexistentes, aunque seamos la categoría idónea para proporcionar cuidados preventivos y garantes de bienestar y salud.

Estos son sólo tres ejemplos del escaso reconocimiento que el Servicio Murciano de Salud otorga a nuestra categoría, cuyos derechos se ven mermados sistemáticamente mientras que los de otras categorías siempre son reconocidos y recompensados.

En A. Primaria la presencia de los TCE debería ser continua pues el número de funciones que podemos realizar en este nivel asistencial es extenso, pero, además, con el objetivo de mejorar la atención en los centros de salud, colapsados actualmente debido a la Covid-19, nuestra presencia y la de los Técnicos Superiores de Laboratorio debería ser inquestionable,

pues estamos capacitados profesionalmente para realizar PCR, test y tareas de rastreadores. Sin embargo, la Administración nos vuelve a obviar a pesar de que las bolsas de trabajo de estas categorías cuentan con suficientes profesionales para descongestionar la Atención Primaria.

"El dinero público es de todos y un buen gestor debe administrarlo en beneficio de toda la ciudadanía, por lo que no entendemos que continúen prefiriendo incrementar el gasto sanitario contratando a profesionales que suponen un sobrecoste cuando podrían estar contratando a TCE y Téc. en Laboratorio para realizar la misma función y dotar de la misma calidad el servicio, pero a un coste menor para las arcas murcianas. En estos momentos, no podemos olvidar las consecuencias económicas y sociales a medio y largo plazo que supondrá la pandemia para nuestro país, por ello la Administración debería mantener una visión global y dejar de estigmatizar a profesionales que lo dan todo, dejando a un lado sus descansos para atender a los pacientes, y empezar a reconocerles sus funciones contratándoles en los equipos de enfermería, tanto en hospitales como en centros de salud", explica Elisa Romero, Secretaria Superiores de Laboratorio Autónoma de SAE en Murcia.

GALICIA

## La Carrera se debe convocar ya

**LOS TCE** gallegos no pueden ejercer su derecho a percibir el concepto retributivo de la Carrera/Desarrollo Profesional por el retraso en la publicación de la convocatoria que debería haberse realizado en el tercer trimestre del año. Iniciado el último trimestre, el personal sanitario sigue esperando la citada convocatoria.

Esta demora es inasumible para los TCE afectados por este retraso y desde SAE confiamos en que se publique lo antes posible de forma que, tal y como corresponde en el año 2020, se pueda solicitar el nuevo grado que afecte a cada profesional de forma que se actualicen y se perciban las cantidades convenientes en enero de 2021.

Este es un derecho que tenemos los profesionales y que no podemos ejercerlo

debidamente aumenta el maltrato que estamos recibiendo por parte de la Administración.

Los Técnicos en Cuidados de Enfermería somos los profesionales que más cerca hemos estado de los pacientes, que más hemos sufrido y, sin embargo, no solo no se nos ha recompensado este sobreesfuerzo sino que, ni tan siquiera, podemos actualizar nuestros conceptos retributivos en su justa medida.

Este es un derecho retributivo reconocido gracias al acuerdo firmado en julio de 2018 y, después de haber estado paralizado diez años por la crisis económica, desde SAE instamos al Sergas a que se publique a la mayor brevedad posible la citada convocatoria.