Asunto : incremento salarial personal de alta dirección
Solicitante : XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Expte. : 196/23 GEX 39969/2023

Visto el oficio remitido por la Sra. Presidenta de la XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, en el que solicita informe sobre aplicación de incremento salarial en el contrato de alta dirección de Gerente de la misma, así como la resolución de la Presidencia que la autoriza, por el funcionario adscrito al Servicio de Asistencia Jurídica y Consultoría Técnica que suscribe se emite el siguiente:

INFORME:

ANTECEDENTES:

El Gerente de la XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX está vinculado a la misma en virtud de un contrato de alta dirección con efectos de 1 de julio de 2014. Desde esa fecha, no se han incrementado sus retribuciones con arreglo a las previsiones de las sucesivas leyes de presupuestos, por lo que se plantean dos opciones:

- Abonar con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023, el porcentaje acumulado desde 2015 hasta la fecha, lo que supone aplicar una subida salarial del 18,7% a las nóminas de año 2023.
- Abonar la diferencia en base a las sucesivas subidas salariales establecidas por las LPGE en los últimos cuatro años, límite temporal impuesto por el art. 25 de la Ley General Presupuestaria.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

1. Normativa aplicable:

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

2. 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.

3. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 18-09-2023

pie_firma_corto_dipu_01

4. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

5. Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

6. Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del "Plan + seguridad para tu energía (+SE)", así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía.

2. Consideraciones jurídicas

2.1 Sobre las retribuciones en los contratos de alta dirección en el ámbito local:

De acuerdo con el art. 2.1.a) del Ett, se consideran relaciones laborales de carácter especial la del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c). En desarrollo de este precepto, se aprueba el RD 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

La Disposición Adicional duodécima de la LRBRL, en la redacción dada a la misma por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, regula en términos generales la estructura retributiva de los contratos de alta dirección en todo el sector público local, en el que están incluidas las Mancomunidades de municipios (art. 3.2 de la misma Ley). De acuerdo con el precepto citado:

> *1. Las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección suscritos por los entes, consorcios, sociedades, organismos y fundaciones que conforman el sector público local se clasifican, exclusivamente, en básicas y complementarias.*
>
> *Las retribuciones básicas lo serán en función de las características de la entidad e incluyen la retribución mínima obligatoria asignada a cada máximo responsable, directivo o personal contratado.*
>
> *Las retribuciones complementarias, comprenden un complemento de puesto y un complemento variable. El complemento de puesto retribuiría las características específicas de las funciones o puestos directivos y el complemento variable retribuiría la consecución de unos objetivos previamente establecidos.*
>
> *(...)*
>
> *3. Las retribuciones en especie que, en su caso, se perciban computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total. La cuantía máxima de la retribución total no podrá superar los límites fijados anualmente en la Ley de presupuestos generales del Estado.*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 18-09-2023

pie_firma_corto_dipu_01

Como vemos, las entidades locales, respetando la estructura retributiva anterior, disponen de un amplio margen de discrecionalidad a la hora de fijar los importes de las retribuciones del personal directivo, con el único límite de las cantidades máximas de incremento año a año que se establezcan por el Estado en el ejercicio correspondiente.

Fuera del ámbito local, el personal directivo profesional en el ámbito público se regula en el art. 13 del TREBEP, cuyo apartado 4 establece que la determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley y añade que cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

2.2 Sobre el incremento de retribuciones de personal del sector público:

De acuerdo con lo dispuesto en los arts. 21 y 27 del TREBEP:

> *Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.*
> *1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos.*
>
> *2. 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.*
>
> *Artículo 27. Retribuciones del personal laboral.*
> *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 artículo 21 del presente Estatuto.*

Esta referencia a la masa salarial del personal laboral la encontramos también en el art. 103.bis de la LRBRL, según el cual las Corporaciones locales aprobarán anualmente la masa salarial del personal laboral del sector público local, respetando los límites y las condiciones que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el presente ejercicio, las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público se establecen en el art. 19 de la LPGE 23, cuyo apartado 2 establece:

> *1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la*

ple_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 18-09-2023

comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

2. Asimismo se aplicarán, en su caso, los siguientes incrementos respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos, en ambos casos, de 1 de enero de 2023:

a) Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA). Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento.

A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

b) Incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente ley de Presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento.

A estos efectos, una vez publicados por el INE los datos de avance del PIB de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

(...)

Cuatro. 1. La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior.

Todas las Leyes de Presupuestos estatales, al regular las bases de los gastos de de personal del sector público, contienen idéntica expresión: *durante el año ,,,, las retribuciones del personal al servicio del sector público* ***no podrán experimentar un incremento global superior***. Así pues, lo que viene a establecer las sucesivas Leyes de Presupuestos es únicamente el límite máximo de incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público, sin vincular, más allá de ese límite, respecto a la subida que debe acordarse por cada Entidad, que puede alcanzar hasta el tope legal o ser inferior al mismo.

Además, el tope máximo se predica del incremento del conjunto de las retribuciones del personal al servicio de cada Administración, o a la masa salarial en el caso del personal laboral. No está referido, por tanto, a la aplicación individual a cada empleado público.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)

Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 18-09-2023

2.3 Sobre la posible eficacia retroactiva de un incremento de retribuciones:

En el escrito de petición de informe, se ofrecen dos opciones sobre aplicación retroactiva de un posible acuerdo sobre incremento de retribuciones del Gerente: abonar, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023, el porcentaje acumulado desde 2015 hasta la fecha, lo que supone aplicar una subida salarial del 18,7% a las nóminas de año 2023; o bien abonar la diferencia en base a las sucesivas subidas salariales establecidas por las LPGE en los últimos cuatro años, con arreglo al límite temporal impuesto por el art. 25 de la Ley General Presupuestaria.

En efecto, el art. 25 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, establece que, salvo lo establecido por leyes especiales, prescribirá a los cuatro años el derecho al reconocimiento o liquidación por la Hacienda Pública estatal de toda obligación que no se hubiese solicitado con la presentación de los documentos justificativos.

Ahora bien, el propio art. 25 de la LGP, establece que ese plazo rige "salvo lo establecido en leyes especiales". Por ello cuando estamos antes cantidades debidas que derivan de una relación laboral habrá que aplicar la normativa laboral, que en el caso de un contrato de alta dirección viene dada por el RD 1382/1985, cuyo artículo 15 dispone que a efectos de prescripción de acciones derivadas del contrato especial de alta dirección, así como en cuanto a la caducidad de la acción por despido, se aplicará, en cuanto proceda, el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores. Según esta última norma, las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación y añade que si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse. Por tanto la conclusión debe ser que el plazo de prescripción es de un año, y en este sentido se pronuncia (aunque se trate de un supuesto de devolución a una Administración Pública de importes indebidamente percibidos por el trabajadora) la sentencia de 30 de octubre de 2006, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, rec. 2768/2006.

La prescripción extintiva supone la extinción de una obligación por falta del ejercicio de la acción pertinente por parte del acreedor durante el plazo legalmente determinado, siempre que dicho plazo no se haya interrumpido por cualquier acción del obligado, conducente al pago o al reconocimiento de la obligación. Como se afirma acertadamente en el propio escrito de la XXXXXXXXXX, la prescripción no sólo concierne a la acción de los posibles acreedores frente a la Administración, sino también

ple_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 18-09-2023

a ésta respecto de ellos, en el sentido de que no puede prevalecer la voluntad de la Administración en contra de la operatividad de la prescripción, como así se deduce imperativamente del apartado 3 del art. 25 de la LGP

De acuerdo con lo anterior, entendemos que el posible derecho a la aplicación de los incrementos previstos en la Ley de Presupuestos de 2022 y en las anteriores está prescrito.

Las normas que habilitarían a esta fecha a la XXXXXXXXXXXXXXX para revisar al alza las retribuciones correspondientes al puesto de Gerente son las siguientes:

1. Art. 23 del Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, que dispone que con efectos de 1 de enero de 2022 las retribuciones del personal al servicio del sector público experimentarán un incremento adicional del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021. Esta norma entró en vigor el 20 de octubre de 2022, e imponía un mandato a las entidades locales de abonar las cantidades correspondientes antes del 31 de diciembre de 2022 y, en todo caso, con anterioridad al 31 de marzo de 2023. No obstante, entendemos que el abono de las mismas más allá de esas fechas, mientras la obligación no haya prescrito. no estaría afectado de invalidez.

2. Art. 19.Dos de la LPGE 2023, que establece un incremento máximo en las retribuciones del personal al servicio del sector público del 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, junto con sendos incrementos adicionales vinculados a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado y a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023, respectivamente. Estos incrementos adicionales serán aprobados, si se cumplen las condiciones previstas en la norma, por acuerdo del Consejo de Ministros.

Es cuanto me corresponde informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no suple en modo alguno otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

ple_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Letrado asesor XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX el 18-09-2023