

CONSULTA 1/2020.

INFORME DE LA I.G.A.C.

Se resuelve consulta planteada por la Secretaria General de la Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio sobre la aplicación en nuestra Comunidad Autónoma de las previsiones del Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público institucional y, en concreto, del ámbito de aplicación de las mismas en las empresas públicas.

Se ha recibido en esta Intervención General CONSULTA 1/2020 PLANTEADA POR LA SECRETARIA GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TRANSPORTE Y COMERCIO SOBRE LA APLICACIÓN EN NUESTRA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS PREVISIONES DEL REAL DECRETO-LEY 2/2020, DE 21 DE ENERO DE 2020, POR EL QUE SE APRUEBAN MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE RETRIBUCIONES EN EL ÁMBITO DEL SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL Y, EN CONCRETO, DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LAS MISMAS EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS.

Por parte de esta Intervención General se ponen de manifiesto las siguientes:

CONSIDERACIONES

PRIMERA.- En el escrito de consulta se pone manifiesto lo siguiente:

"[...] Mediante el Real Decreto Ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, se ha producido una subida salarial del 2 % a los empleados públicos, entre los que se encuentra el personal de las distintas empresas públicas dependientes de esta Consejería.

Según la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria 4/2019, de 23 de diciembre, esta subida o incremento no se aplica al personal directivo del sector público institucional, tal y como viene en la página segunda de la Exposición de Motivos.

Personal directivo que, en principio, no existe mas definición que la regulada en la Ley de Cantabria 1/2018, de 2 de julio, reguladora de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los altos cargos de la Administración de Cantabria, en cuyo artículo 1, apartado 2, ya nos define quiénes son alto cargo.

Pues bien, a este personal, es al que no se le puede incrementar su retribución de acuerdo con la Ley de Presupuestos, pero si tenemos en cuenta el artículo 3 del Real Decreto 451/2012, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos del sector público empresarial, se establece que:

"Artículo 3. Definiciones.

1. A los efectos de este real decreto, se entendera por:



a) *Máximo responsable: el Presidente ejecutivo, el consejero delegado de los consejos de administración o de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades previstas en la letra a) del apartado 2 del artículo 2 de este real decreto con funciones ejecutivas o, en su defecto, el Director General o equivalente de dichos organismos o entidades.*

En las sociedades mercantiles estatales en las que la administración no se confie a un consejo de administración sera máximo responsable quien sea administrador.

b) *Directivos: son quienes formando parte del consejo de administración, de los órganos superiores de gobierno o administración, o actuando bajo su dependencia o la del máximo responsable, ejercitan funciones separadas con autonomía y responsabilidad, sólo limitadas por los criterios e instrucciones emanadas del máximo responsable o de los citados órganos de las entidades previstas en las letras a) y b) del apartado 2 del artículo 2 de este real decreto.*

c) *Cuando las funciones de Presidente y Director General o equivalente sean ejercidas por dos personas diferentes la dependencia podrá tener lugar indistintamente respecto del Presidente o del Director General o equivalente.*

d) *En todo caso se considerarán directivos a los que se atribuya esta condición en su legislación reguladora.*

2. No tendrán la consideración de máximo responsable o directivo quienes están vinculados a la entidad por relación funcional.

La duda surge, a la hora de interpretar el carácter de personal directivo, ya que existen puestos de Director de Recursos Humanos, Jurídico y Financiero, etc. en distintas empresas públicas que, si bien, son personal de la propia sociedad, han pasado, a raíz de un acuerdo del Consejo de Administración a ser personal directivo, por razón de la confianza depositada en ellos por parte del Director General.

Así pues, a la vista de que ha surgido esta duda, desde esta Consejería de Innovación, Industria, Transporte y Comercio se han dado instrucciones de que no se suba el 2 % al personal directivo (puestos intermedios de mando) hasta que quede clarificado este extremo de cara a tener un criterio interpretativo de esa Intervención para que cuando se lleve a cabo cualquier tipo de control o auditoría no haya que devolver cuantía alguna.

Es por lo expuesto que solicito de esa Intervención General se informe sobre la idoneidad o no de proceder a la subida salarial del personal directivo de empresas públicas que no tienen la condición de alto cargo a tenor de lo establecido en la Ley 1/2018, de 2 de julio.

SEGUNDO.- Una vez planteada la consulta en estos términos, procede tener en cuenta las previsiones del capítulo II del Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en material de retribuciones en el ámbito del sector público, bajo la rúbrica “de los gastos de personal al Servicio del sector público”, en cuyo artículo 3 se establecen las “bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al Servicio del sector público”, previendo:

“Uno. A efectos de lo establecido en el presente Capítulo, constituyen el sector público:



a) *La Administración General del Estado, sus Organismos autónomos y Agencias estatales y las Universidades de su competencia.*

b) *Las Administraciones de las Comunidades Autónomas, los Organismos de ellas dependientes y las Universidades de su competencia.*

c) *Las Corporaciones locales y Organismos de ellas dependientes.*

d) *Las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.*

e) *Los órganos constitucionales del Estado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 72.1 de la Constitución, así como las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.*

f) *Las sociedades mercantiles públicas, entendiéndose por tales aquellas en las que la participación, directa o indirecta, en su capital social de las Administraciones y entidades enumeradas en este artículo sea superior al 50 por ciento. En el sector público estatal se considerarán como tales las reguladas en el artículo 111.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.*

g) *Las entidades públicas empresariales y el resto de los organismos públicos y entes del sector público estatal, autonómico y local.*

h) *Las fundaciones del sector público y los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público.*

i) *El Banco de España en los términos establecidos en la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España.*

j) *El Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB).*

Dos. En el año 2020, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. A estos efectos, en las retribuciones de 2019 el incremento del 0,25 por ciento vinculado a la evolución del PIB se considerará, en cómputo anual. Los gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2020 respecto a los de 2019. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.

Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2019 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2020, otro 1 por ciento de incremento salarial. Para un crecimiento inferior al 2,5 por ciento señalado, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5 por ciento, de manera que los incrementos globales resultantes serán:

PIB igual a 2,1: 2,20 %.



PIB igual a 2,2: 2,40 %.

PIB igual a 2,3: 2,60 %.

PIB igual a 2,4: 2,80 %.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB de cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Una vez publicado el avance del PIB por el INE y, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará, en su caso, la aplicación del incremento. Del citado Acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias.

Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,30 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones.

Tres. En el sector público se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos, siempre que no se supere el incremento global fijado en el apartado Dos anterior.

Cuatro. 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 periodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior, teniendo en cuenta, en cómputo anual, el incremento vinculado a la evolución del PIB autorizado en 2019.

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador. [...]

Ocho. 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.

Nueve. Las referencias relativas a retribuciones contenidas en este real decreto-ley se entienden siempre hechas a retribuciones íntegras.

Diez. Los límites establecidos en este artículo serán de aplicación a las retribuciones de los contratos mercantiles del personal del sector público.



Once. Este artículo tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución. Además, el apartado Tres se dicta en aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del EBEP.

Nos encontramos, por tanto, con un artículo que establece un límite máximo en cuanto al incremento, y que tiene carácter básico conforme se acaba de recoger y ratifica la disposición final primera, que bajo la rúbrica "título competencial" señala que:

"1. Este real decreto-ley se dicta al amparo de las competencias exclusivas atribuidas al Estado en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y coordinación con la Hacienda estatal, por el artículo 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución Española.

2. Los artículos 1, 3, 22 y 23 de este real decreto-ley tienen carácter básico".

TERCERO.- En desarrollo de estas previsiones, y en el ámbito de la Comunidad Autónoma, debe tenerse en cuenta, como bien se indica en la consulta, la Ley de Cantabria 4/2019, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2020, en cuya exposición de motivos se indica a este respecto:

*"No obstante contemplar la subida retributiva indicada en líneas precedentes, los Presupuestos mantienen el conjunto de medidas de contención del gasto de Capítulo I que a lo largo de los últimos años han venido figurando dentro de este Capítulo referente a los salarios de los empleados públicos al servicio de la Administración Autonómica como contribución al control del gasto total de la Autonomía impuesto tanto por las normas estatales sobre el particular, como por la necesidad de racionalizar en la medida de lo posible las prioridades en el gasto de los recursos públicos. **Entre estas medidas, se encuentran la previsión de no incrementar durante el ejercicio las retribuciones** de los miembros del Gobierno, personal eventual de confianza de sus gabinetes, Altos Cargos de la Administración General, del Director Gerente y de los Subdirectores del Servicio Cántabro de Salud y del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, y **demás Altos Cargos** contemplados en el artículo 1 de la Ley de Cantabria 1/2008, de 2 de julio, reguladora de los conflictos de intereses de los Miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Administración de Cantabria, **y del personal directivo del sector público institucional**, así como aquellas por las se limita el gasto de acción social".*

Abundando en ello, en la parte dispositiva de la Ley, el artículo 22 contempla:

"Artículo 22. Criterios generales de la actividad económica en materia de Gastos de Personal.

Uno. En el año 2020, las retribuciones del personal al servicio de la Administración y del alguno respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo y sin considerar a tales efectos los gastos de acción social que, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2020 respecto a los de 2019. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios,



complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende **sin perjuicio de la aplicabilidad, en los términos por ellas fijados, de las normas estatales dictadas con carácter básico en materia retributiva para el año 2020, con la excepción de las retribuciones de los miembros del Gobierno, personal eventual de confianza de sus gabinetes, Altos Cargos de la Administración General, del Director Gerente y de los Subdirectores del Servicio Cántabro de Salud y del Instituto Cántabro de Servicios Sociales, y demás Altos Cargos contemplados en el artículo 1 de la Ley de Cantabria 1/2008 de 2 de julio, así como del personal directivo del sector público institucional, que no experimentarán incremento alguno durante el ejercicio**".

A fin de delimitar dicha previsión, habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el capítulo VI de la Ley de Cantabria 2/2012, de 30 de mayo, de Medidas Administrativas, Económicas y Financieras para la ejecución del Plan de Sostenibilidad de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, "medidas en el ámbito del sector público empresarial y fundacional", cuyo artículo 14 dispone, bajo la rúbrica "Límite salarial en el sector público empresarial y fundacional":

"1. La suma de las retribuciones salariales que, por cualquier concepto excluida la antigüedad, perciba el personal del Sector Público Empresarial y Fundacional de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el de los entes que de conformidad con los principios y normas del Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales consolidan sus cuentas con las de la Comunidad Autónoma de Cantabria, no podrá superar los siguientes toques salariales en cómputo anual:

a) Directores y gerentes cuyo contrato laboral esté incluido dentro de la relación laboral especial de alta dirección: las establecidas para un Director General de la Administración de la Comunidad Autónoma en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el ejercicio 2012.

b) Personal directivo cuyo contrato laboral no esté incluido dentro de la relación laboral especial de alta dirección: 54.000 euros.

c) Categorías que desarrollen actividades propias de titulado Superior: 45.000 euros.

d) Categorías que desarrollen actividades propias de titulado de Grado Medio: 40.000 euros.

e) Categorías que desarrollen actividades administrativas o similares: 30.000 euros.

f) Categorías que desarrollen actividades relacionadas con cometidos múltiples o similares: 25.000 euros.

En el plazo de un mes desde la entrada en vigor de esta Ley deberán adaptarse los contratos a las cantidades fijadas en el presente artículo, sin que en ningún caso pueda suponer un incremento retributivo. Dicha adaptación deberá comunicarse en ese mismo plazo a la Dirección General de Tesorería y Presupuestos.

2. El Consejo de Gobierno podrá acordar aislada y excepcionalmente, que la retribución de algún trabajador que esté incluido en el ámbito de aplicación de esta disposición, pueda exceder de los topes retributivos fijados en la misma. Igualmente podrá fijar topes retributivos para categorías distintas de las establecidas en el apartado 1.



3. Las empresas y fundaciones del sector público autonómico llevarán a cabo las medidas necesarias para la reestructuración de sus plantillas y la reducción de gastos de personal con la finalidad de cumplir con los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera exigidos a la Comunidad Autónoma.

4. Los topes salariales, recogidos en el apartado 1 de este artículo, se irán actualizando de acuerdo con los incrementos que sean aprobados en la normativa correspondiente”.

En consecuencia, dado que en la consulta se indica “*que existen puestos de Director de Recursos Humanos, Jurídico y Financiero, etc. en distintas empresas públicas que, si bien, son personal de la propia sociedad, han pasado, a raíz de un acuerdo del Consejo de Administración a ser personal directivo, por razón de la confianza depositada en ellos por parte del Director General*”, les será de aplicación dicha limitación en cuanto al incremento salarial en los términos previstos de forma expresa en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

Han de tenerse en cuenta, igualmente, las previsiones de los artículos 111.2.a), 123.4 y 129.3 de la Ley de Cantabria 5/2018, de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma, que dispone, específicamente y por lo que a la consulta relativa a empresas públicas se refiere, en el artículo 123.4:

“4. El personal de las sociedades mercantiles autonómicas, incluido el que tenga la condición de directivo, se regirá por el derecho laboral, así como por las normas que le sean de aplicación en atención a su adscripción al sector público autonómico, en particular las contenidas en la legislación de empleo público, presupuestaria y financiera [...]”.

CONCLUSIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, en relación con la exposición de motivos y el artículo 22 Ley de Cantabria 4/2019, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2020, el **personal directivo del sector público institucional, no experimentará incremento alguno durante el ejercicio, debiendo interpretarse de conformidad con lo previsto en el artículo 14 de la Ley de Cantabria 2/2012, de 30 de mayo, de Medidas Administrativas, Económicas y Financieras para la ejecución del Plan de Sostenibilidad de los Servicios Públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.**

Santander, a la fecha de la firma electrónica
EL INTERVENTOR GENERAL
Fdo.: Pedro Pérez Eslava

SECRETARIA GENERAL DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA, TRANSPORTE Y COMERCIO

