



## EDITORIAL

Hallareis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, en la que destaca el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023. Os ofrecemos asimismo un comentario de sentencia a cargo de Eva Comellas, relativo a las garantías retributivas de empleados que retornan de la situación de servicios especiales.

## LEGISLACIÓN

PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2023 ([acceso a una selección del proyecto](#))

El pasado 8 de octubre se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. A continuación, os resumimos sus aspectos más relevantes:

### 1) Gastos de personal (art. 19):

- Las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 % respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a los efectivos de personal como a su antigüedad. Se prevén dos tipos de incrementos más, con carácter condicionado, con efectos 1 de enero de 2023: uno adicional del 0,5 % si la suma del Índice de Precios al Consumo armonizado y del mismo Índice avanzado de septiembre de 2023 fuera superior al 6 %; y otro complementario del 0,5 % si el incremento del PIB nominal igualase o superase el [estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la LPGE](#) (pág. 13).
- La masa salarial del personal laboral podrá incrementarse también en ese mismo porcentaje máximo previsto en el punto anterior.
- Los gastos de acción social, definidos como beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado, cuya finalidad es satisfacer determinadas demandas que respondan a circunstancias personales del personal al servicio del sector público, no podrán incrementarse en término globales en 2023 respecto de los de 2022.
- Durante 2023 las entidades del sector público, tal y como se definen en este art. 19, podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de la modalidad de empleo o contratos de seguro colectivo, siempre que no se supere el incremento al que se ha hecho referencia anteriormente.
- Se establecen las cuantías de las retribuciones del personal funcionario correspondientes a los conceptos de sueldo y trienios de los grupos A1, A2, B, C1, C2, y E o agrupaciones profesionales del art. 76 EBEP, referidas a 12 mensualidades, así como las del sueldo y trienios a percibir en las dos pagas extraordinarias. Todas ellas se han incrementado un 2 %, partiendo de unas cuantías que contemplan los dos aumentos retributivos de 2022: los de la LPGE para 2022 y los derivados del *Real Decreto-ley 18/2022*.

- Les limitaciones retributivas lo serán sin perjuicio de las adecuaciones singulares y excepcionales que resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación de efectivos o por el grado de consecución de objetivos. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen incrementos retributivos superiores a los que se describen en este artículo deberán adecuarse a lo dispuesto en la LPGE, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan.

## 2) Oferta de empleo público, contratos y nombramientos temporales en el sector público:

### 2.1) Para administraciones públicas (art. 20):

Para 2023 podrá incorporarse personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, teniendo siempre en cuenta las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I. Como novedad, se indica que la oferta de empleo público es una plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual y que la configuración concreta de la oferta debe llevarse a cabo mediante la tasa de reposición de efectivos, que es el instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos respecto de la plantilla actual, teniendo siempre en cuenta las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I. No computan en el límite máximo de la tasa de reposición:

- El personal que se incorpore en ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.
- Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos.
- Las correspondientes a personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.
- Las convocatorias de personal fijo que se dirijan exclusivamente a militares profesionales de tropa y marinería, con las condiciones y requisitos especificados en el apartado Tres.4.e del art. 20.
- Como en la LPGE para 2022, las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local; y en los servicios públicos que pasen a prestarse por gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de aquel servicio concreto.

Se regulan las siguientes tasas de reposición:

- 120 % para los sectores prioritarios a los que se refiere el apartado Dos.3 del art. 20. Entre ellos destacamos el control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y de control de la asignación eficiente de recursos públicos; asesoramiento jurídico y gestión de recursos públicos; personal de los servicios de prevención y extinción de incendios; asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público; plazas de seguridad y emergencias; las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo; y personal que presta servicios en el área de tecnologías de la información y las comunicaciones. Para otros sectores, la tasa de reposición será del 110 %.
- Específicamente para las administraciones locales, se establece para todos los sectores en el 120 % siempre que se tuviera amortizada la deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior.
- Para los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, policía autonómica y policía local, considerados sector prioritario: 125 %.
- Como novedad, se autoriza una tasa específica para cada administración pública y con carácter extraordinario para dar cumplimiento al objetivo de la *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, es decir, que la temporalidad no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que se justifique con arreglo al instrumento de planificación plurianual con el que deberá contar. No se especifica un porcentaje, número o método de cálculo más concreto.

Se estipula por primera vez que las administraciones públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante que no se hayan incluido en ejecución de ofertas anteriores. En todo caso, las vacantes ocupadas por ese personal deberán incluirse en la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio en que se

produce el nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

La tasa de reposición podrá acumularse, de uno o diversos sectores o colectivos prioritarios a otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, de los sectores no prioritarios se puede acumular en los prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada la deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular la tasa de reposición indistintamente en cualquier sector. No se autoriza la cesión de la tasa de las administraciones públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones, pero en el mismo sentido que la LPGE para 2022, sí se autoriza la cesión a los consorcios por parte de las administraciones y resto de entidades que participen. Asimismo, cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una administración diferente de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la administración que realice la prestación. Además, las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en que participen.

En aquellos supuestos en que se produzca acumulación de la tasa, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de la acumulación.

Por otro lado, se mantiene la fórmula introducida en las últimas LPGE relativa al método de cálculo para determinar la tasa de reposición de efectivos. A grandes rasgos, para los porcentajes máximos de reposición se tendrá en cuenta la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que durante el ejercicio presupuestario anterior han dejado de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado durante el mismo. Se mantiene la novedad de la LPGE para 2022, consistente en que esa tasa se podrá incrementar con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la misma oferta. A estos efectos, es necesario que la oferta se apruebe dentro del primer semestre del ejercicio y las mencionadas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

La validez de la autorización para convocar estas plazas, conforme al art. 70 EBEP, se halla condicionada a que se incluyan en las ofertas de empleo público antes de finalizar cada año, encontrándose igualmente supeditada a que las convocatorias se publiquen en el correspondiente diario oficial en el improrrogable plazo de 3 años a contar desde la fecha de publicación de la oferta de empleo público en que se incluyan las plazas. Se dispone, como en la vigente LPGE, que las plazas no cubiertas después de la ejecución de una convocatoria podrán convocarse de nuevo, siempre que no hayan transcurrido más de 3 años desde la publicación de la oferta. La nueva convocatoria deberá identificar cuáles son las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a que corresponden. Dicha previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya se han publicado.

Las comunidades autónomas deberán remitir al Ministerio de Hacienda, en el mes de enero de cada año, una certificación del número de bajas y altas que se han considerado para el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las altas y bajas por concursos de traslado producidas como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre diferentes administraciones públicas el año inmediato anterior. Como novedad, se deberá remitir igualmente la oferta de empleo público publicada durante el ejercicio y en el caso de las plazas de la tasa autorizada para dar cumplimiento a que la temporalidad no supere el 8 %, el instrumento de planificación que la ampare y el certificado que identifique las plazas afectadas. En cuanto a las ofertas públicas derivadas de procesos de estabilización, las administraciones públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda el número de plazas estructurales ocupadas de manera temporal en cada uno de los ámbitos afectados.

En relación con las limitaciones a la contratación temporal, se introduce un principio de prevalencia de relaciones de carácter fijo: la contratación laboral y los nombramientos de personal funcionario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda. No se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas en el EBEP y el ET.

2.2) Contratación de personal en sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios públicos (DDAA 20ª, 21ª y 22ª):

- Com en el caso del art. 19, se introduce un principio de prevalencia de relaciones de carácter fijo.

- Si gestionan servicios públicos o llevan a cabo las actividades a que se refiere el art. 20.Dos.2, la tasa de reposición será del 120 %, siempre que se justifique su necesidad para la adecuada prestación del servicio o de la actividad. En los demás casos la tasa es del 110 %, sin perjuicio de autorizar una tasa específica para el cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021 (reducción de la temporalidad por debajo del 8 %), en los términos del art. 20.Dos.3. La tasa se habrá de calcular de acuerdo con las reglas del art. 20.Tres. En el específico caso de los consorcios, se añade el requisito relativo a que deben poder contratar o nombrar personal propio de acuerdo con la legislación aplicable.
- Fuera de estos límites, se podrá contratar o nombrar nuevo personal que tenga una relación preexistente fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en que, respectivamente, se incluya la correspondiente sociedad mercantil, entidad pública empresarial, consorcio o fundación del sector público, así como, en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad, con las condiciones y requisitos que se especifican. Todos estos nombramientos o contrataciones darán derecho a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se venía percibiendo en el departamento ministerial, organismo público, sociedad, fundación o consorcio de procedencia.
- Respecto de los consorcios, no se podrá contratar personal temporal, excepto para casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas en el ET, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.
- Para el caso específico de las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones del sector público, la contratación temporal únicamente será posible en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas en el ET, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable (previa autorización para las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales).

2.3) Contratos de personal adicionales en aplicación de planes estratégicos de entes del sector público estatal (DA 33ª): Podrán autorizarse, por encima de los límites de tasa establecidos, las contrataciones de personal que resulten necesarias para dar cumplimiento a aquellos instrumentos de planificación estratégicos de las entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles, fundaciones, consorcios y otros entes del sector público estatal.

### 3) Bases y tipos de cotización (art. 105):

El tope máximo de la base de cotización queda fijado en 4.495,40 € mensuales, lo que supone un aumento del 8,6 % de la cuantía establecida en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. La base mínima de cotización se aumentará en el mismo porcentaje que lo haga el SMI. Para el cálculo de los tipos por contingencias profesionales, se aplicarán los porcentajes de la tabla de la DA 4ª de la LPGE de 2007 e irán a cargo exclusivo de la empresa.

- Contingencias comunes: 28,30 % (23,60 % a cargo de la empresa y 4,70 % del trabajador). Conforme a la DF 4ª de la Ley 21/2021 y como mecanismo de equidad intergeneracional, se introduce una cotización adicional del 0,6 % (0,5 % a cargo de la empresa y 0,1 % a cargo del trabajador).
- Desempleo: en la contratación indefinida, 7,05 % (5,50 % a cargo de la empresa y 1,55 % del trabajador); y cuando sea de duración determinada, tanto a tiempo completo como parcial, 8,30 % (6,70 % a cargo de la empresa y 1,60 % del trabajador).
- FOGASA: 0,20 %, a cargo exclusivo de la empresa.
- Formación Profesional: 0,70 % (0,60 % a cargo de la empresa y 0,10 % del trabajador).
- En relación con los miembros de la policía local, cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes: 10,60 % (8,84 % a cargo de la Administración y 1,76 % del funcionario).

### 4) Otras disposiciones:

- La DA 23ª regula los procesos selectivos de cambio de régimen jurídico del personal fijo del Anexo II del IV Convenio Colectivo único del personal laboral de la AGE que desempeña funciones o actividades reservadas a personal funcionario.

- La DA 32ª regula la contratación de seguros de responsabilidad civil y contable profesional del personal al servicio de la AGE, sus organismos autónomos, entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, entidades públicas empresariales y otras entidades de derecho público vinculadas o dependientes de aquellas. Las primas de estos seguros no computarán en la masa salarial a efectos de esta Ley.
- Se suspende (DA 87ª) la aplicación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable su siniestralidad laboral.
- La DT 3ª prevé que los complementos personales y transitorios se regirán por su normativa específica y por la LPGE.
- La DF 8ª suprime determinados preceptos del *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*: art. 8 (estaba vigente tan solo el apartado 3, sobre suspensión de acuerdos, pactos y convenios para el personal funcionario y laboral en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales de libre disposición o de similar naturaleza); art. 9 (prestación económica en la situación de IT); art. 10 (reducción de créditos y permisos sindicales); art. 16 (sobre suspensión de pactos, acuerdos y convenios que contradigan el Título I de este Real Decreto-ley, arts. 1 a 16); DA 2ª (relativa a suspensiones o modificaciones de convenios colectivos, pactos y acuerdos que afecten al personal funcionario o laboral por alteración sustancial de las circunstancias económicas); DA 18ª (incapacidad temporal en la AGE); y DF 8ª (derechos sindicales en el ámbito del sector público).

**ORDEN PCM/1047/2022, DE 1 DE NOVIEMBRE, POR LA QUE SE APRUEBA Y SE PUBLICA EL PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO PREVISTO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES** ([acceso al texto](#))

Esta orden tiene por objeto aprobar y dar publicidad al procedimiento de valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género previstos en el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, a los efectos de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. La herramienta elaborada para la implementación del procedimiento de valoración de puestos de trabajo se publicará en las páginas web del *Ministerio de Trabajo y de Economía Social* y del *Instituto de las Mujeres*.

**RESOLUCIÓN DE 7 DE OCTUBRE DE 2022, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2023** ([acceso al texto](#))

Se aprueba la relación de fiestas laborales de ámbito estatal, de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.

**REAL DECRETO 885/2022, DE 18 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES, APROBADO POR EL REAL DECRETO 304/2004, DE 20 DE FEBRERO, PARA EL IMPULSO DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO** ([acceso al texto](#))

Se añade un Título VI al Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (arts. 102 a 107), relativo a los fondos de pensiones de promoción pública abiertos. Se añade una disposición adicional (10ª), sobre actuaciones preparatorias para la constitución de la Comisión de Control Especial, en relación con los mencionados fondos de pensiones de empleo de promoción pública.

**REAL DECRETO 888/2022, DE 18 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO, DECLARACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL GRADO DE DISCAPACIDAD** ([acceso al texto](#))

Nueva norma que deroga íntegramente la anterior, el *Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía*.

REAL DECRETO 889/2022, DE 18 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS CONDICIONES Y LOS PROCEDIMIENTOS DE HOMOLOGACIÓN, DE DECLARACIÓN DE EQUIVALENCIA Y DE CONVALIDACIÓN DE ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SISTEMAS EDUCATIVOS EXTRANJEROS Y POR EL QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA ESTABLECER LA CORRESPONDENCIA AL NIVEL DEL MARCO ESPAÑOL DE CUALIFICACIONES PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TÍTULOS UNIVERSITARIOS OFICIALES PERTENECIENTES A ORDENACIONES ACADÉMICAS ANTERIORES ([acceso al texto](#))

Según afirma su exposición de motivos, se dicta con la voluntad de resolver los problemas detectados en el ámbito de las homologaciones y declaraciones de equivalencia de los títulos universitarios extranjeros. Deroga la anterior norma sobre la materia, el *Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre*.

RESOLUCIÓN DE 24 DE OCTUBRE DE 2022, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES SOBRE EL PAGO AL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL DEL INCREMENTO RETRIBUTIVO ADICIONAL DEL 1,5 POR CIENTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 23 DEL 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 ([acceso al texto](#))

## SENTENCIAS

GARANTÍAS RETRIBUTIVAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO QUE RETORNA DE UNA SITUACIÓN DE SERVICIOS ESPECIALES: ¿SON APLICABLES A LOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL?

STS de 14 de julio de 2022, recurso 7104/2020 ([acceso al texto](#))

Comentada por Eva Comellas

El interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia se sitúa en la interpretación del art. 33.2 de la *Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991*, y en paralelo del art. 87.3 EBEP. El caso es el de un funcionario de carrera que reingresa al servicio activo después de haber cesado como Director General Económico-Financiero del ayuntamiento de un municipio de gran población, cargo que había ocupado en servicios especiales durante casi 7 años.

El art. 33.2 de la *Ley 31/1990*, establece una garantía retributiva para los funcionarios de carrera que hayan reingresado en el servicio activo después de haber ocupado durante más de dos años continuados, o tres con interrupción, puestos en la Administración del Estado o de la Seguridad Social comprendidos en el ámbito de aplicación de la *Ley 25/1983, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades de Altos Cargos* (ley derogada, actualmente cabe referirnos a la *Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado*). Este personal funcionario tiene derecho a percibir el complemento de destino correspondiente a su grado personal, incrementado en la cuantía necesaria para igualarlo al valor del complemento de destino que la ley de presupuestos generales del Estado fije anualmente para los directores generales de la Administración del Estado.

Dado que el supuesto de hecho no es el previsto en el literal del art. 33.2 de la *Ley 31/1990* -haber ocupado puestos en la Administración del Estado o de la Seguridad Social que tengan la consideración de altos cargos-, el análisis jurídico se centra en si un funcionario que haya ocupado puestos de alto cargo en la Administración autonómica o local puede generar por analogía ese derecho. El TS concluye que no ya que con base en el principio de legalidad presupuestaria no se puede admitir el razonamiento analógico cuando de lo que se trata es de valorar si se produce un hecho o un acto susceptible de generar obligaciones con cargo a la Hacienda pública.

A continuación, el TS aporta más argumentos. Expone que no existe suficiente similitud entre los altos cargos de la Administración del Estado y los de la Administración local, ni siquiera cuando se trata de municipios de gran población, porque

la posición constitucional y la esfera competencial de las entidades locales tiene rasgos específicos distintos de los de la Administración del Estado y de las comunidades autónomas. Y desde un punto de vista finalista, añade, no se puede ignorar que puede haber buenas razones, básicamente de prudencia financiera y de contención de las burocracias municipales, para no reconocer este complemento retributivo en puestos de la Administración local.

Finalmente, el TS afirma que esta exclusión se lee también claramente en el art. 87.3 EBEP. Esta norma contempla que los funcionarios que hayan sido nombrados altos cargos, miembros del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido escogidos alcaldes, retribuidos y con dedicación exclusiva, presidentes de diputaciones o cabildos o consejos insulares, diputados o senadores de las Cortes Generales y miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, deberán tener el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que los que se establezcan para los que hayan sido directores generales y otros cargos superiores de la correspondiente administración pública.

El TS entiende que el art. 87.3 EBEP sólo contempla un tipo de alto cargo en la Administración local: los alcaldes retribuidos y con dedicación exclusiva y los presidentes de diputaciones, cabildos y consejos insulares. No desarrolla esta afirmación en el texto de la sentencia, pero la conclusión resulta coherente haciendo una lectura sistemática de las normas vigentes, empezando por la normativa reguladora de los altos cargos en la Administración estatal y autonómica, y también analizando el propio EBEP. Cuando este relaciona los supuestos que originan el pase a la situación de servicios especiales, hace expresa referencia a los altos cargos de la Administración estatal y autonómica (letras a) y c) del art. 87.1); y en cambio, cuando se trata del ámbito local, ya no utiliza esta terminología, sino que habla de los responsables de órganos superiores y directivos municipales, en referencia a los municipios de gran población (art. 87.1.f EBEP).

Esta sentencia será especialmente relevante en momentos de finalización e inicio de mandato, cuando se produce un mayor número de nombramientos y ceses de personal de dirección. El personal directivo de la Administración local no tiene la consideración de alto cargo. Por tanto, en el momento de su cese no se genera el derecho previsto para los altos cargos en el art. 87.3 EBEP *in fine*.