

CUESTIONES FRECUENTES

Sobre incrementos retributivos

CUESTIONES

1. ¿Cuál es el incremento retributivo previsto sobre las retribuciones del personal al servicio del sector público?
2. El Instituto Nacional de Estadística recientemente ha publicado la tasa de variación del PIB, ¿qué efectos tiene sobre el salario de los empleados públicos?
3. ¿Sobre qué nómina aplicar el 0,25%?
4. ¿Sobre qué retribuciones se aplica este incremento retributivo?
5. El incremento retributivo, ¿también es aplicable al personal laboral?
6. ¿Cómo afecta el SMI al incremento retributivo del 2,25%?
7. Este incremento retributivo ¿es aplicable al funcionario interino o al laboral temporal?
8. ¿Es posible el incremento salarial más allá del límite máximo fijado en la normativa presupuestaria?
9. Si la Entidad no cuenta con crédito suficiente, ¿sería posible el incremento retributivo?
10. ¿Es posible aplicar el incremento retributivo del salario a los cargos públicos?

1. ¿Cuál es el incremento retributivo previsto sobre las retribuciones del personal al servicio del sector público?

Ante la prórroga automática de los PGE 2018, que supondría la imposibilidad de hacer efectivo el incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público, 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 (en adelante **Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre**), ha aprobado el incremento en las retribuciones en el ámbito del sector público con efectos desde el 1 de enero de 2019.

El artículo 3 Dos del Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, establece para el ejercicio 2019 los límites aplicables al crecimiento de las retribuciones del personal al servicio del sector público, que no podrán experimentar un incremento global superior al porcentaje establecido respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre del ejercicio anterior, 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.

«En el año 2019, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,25 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018, 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 y sin considerar a tales efectos los gastos de acción social que, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2019 respecto a los de 2018 (...).

Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2018 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2019, otro 0,25 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: 2,30 %.

PIB igual a 2,2: 2,35 %.

PIB igual a 2,3: 2,40 %.

PIB igual a 2,4: 2,45 %.

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 0,25 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. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2018, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento».

El real decreto ley 24/2018 **fija un incremento lineal con efectos de la nómina del mes de enero del 2,25%** respecto de las retribuciones existentes en 2018.

Este índice máximo puede ser incrementado, según la evolución del producto interior bruto, y además se permite a las diferentes administraciones públicas, un incremento adicional, que puede llegar al **0,30 %** si están en situación de superávit en cuanto al ejercicio de 2018.

- 2 El Instituto Nacional de Estadística recientemente ha publicado la tasa de variación del PIB, ¿qué efectos tiene sobre el salario de los empleados públicos?

El artículo 3 Dos del 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 dispone:

«En el año 2019, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,25 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018, 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 y sin considerar a tales efectos los gastos de acción social que, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2019 respecto a los de 2018. 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 2018 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2019, otro 0,25 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: 2,30 %.

PIB igual a 2,2: 2,35 %.

PIB igual a 2,3: 2,40 %.

PIB igual a 2,4: 2,45 %.

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».

El Instituto Nacional de Estadística, con fecha 5 de junio de 2019 ha certificado que, de acuerdo a los resultados de la operación Contabilidad Nacional Trimestral de España, la tasa de variación del PIB de 2018 respecto a 2017 en términos de volumen es 2,58%.

En consecuencia, el Consejo de Ministros ha aprobado el 21 de junio de 2019 el incremento adicional del 0,25% de las retribuciones del personal al servicio del sector público.

Este incremento del 0,25 % ligado al PIB se suma al incremento general del 2,25 % respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2018, por lo que el incremento total respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2018 no puede superar el 2,50 %, si bien el 2,25 % se abona desde el 1 de enero de 2019 y el 0,25 % restante desde el 1 de julio de 2019.

3 ¿Sobre qué nómina aplicar el 0,25%?

Está claro, puesto que así se dicen en la norma que el incremento del 2,25% se aplica sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2018.

Pero, **¿qué sucede con el 0,25%?**

- Aplicar el aumento adicional del 0,25 % **sobre la nómina de junio** y no sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2018 supone que el aumento total sea superior al 2,50%, aunque sea por muy poco incumpliendo los límites del artículo 3 Dos del Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre.
- No aplicar el aumento del 0,25% adicional, aunque suponga una pequeña cantidad, implica disminuir las retribuciones sobre las que se calculará el aumento retributivo del año que viene, lo que supondrá aumentar la pérdida de poder adquisitivo de los empleados públicos a pesar de que sea muy nimia.

Además, en uno y otro caso, no se respetaría el aumento acumulado para el periodo 2018-2020 pactado en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo suscrito el 9 de marzo de 2018 entre el gobierno y los sindicatos al que los empleados públicos tienen derecho.

Téngase en cuenta que, por ejemplo, para una retribución de 1.000 € brutos a 31 de diciembre de 2018 el aumento efectivo desde el 1 de julio de 2019 sería de 2,50 € brutos y

un total de 25 € brutos a partir de dicho mes y no de unos pocos céntimos por muchos descuentos que deban practicarse, lo que supondría una pérdida de 15 € brutos, sin perjuicio de su incidencia en la paga extraordinaria de diciembre.

4. ¿Sobre qué retribuciones se aplica este incremento retributivo?

El derecho al incremento es automático respecto de las retribuciones básicas y pagas extraordinarias, así como complemento de destino de los funcionarios (de acuerdo con este Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre), pero **no así para el importe del complemento específico ni para el resto de retribuciones complementarias** del personal funcionario, **ni para las retribuciones del personal laboral**.

Se hace necesario un acto expreso de la entidad local (Pleno de la Corporación) de incremento de estas retribuciones (para el **complemento específico** y **resto de retribuciones complementarias** de los funcionarios, y **retribuciones del personal laboral**), cuya cuantía no resulta incrementada de manera automática por aquella norma.

Téngase en cuenta que el artículo 6 de este Real Decreto-Ley 24/2018, de 21 de diciembre, establece un incremento automático del complemento específico, pero va referido solo a las retribuciones de los funcionarios del Estado incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

5. El incremento retributivo, ¿también es aplicable al personal laboral?

El incremento de retribuciones del sector público afecta a todo el personal en plantilla, sea laboral, sea funcionario pero con diferente dinámica.

El incremento de las retribuciones del personal funcionario es automática como consecuencia de la entrada en vigor del real decreto ley, en los términos cuantitativos, temporales y especiales derivados de la redacción del artículo 3.

El incremento de la masa laboral de 2019 con respecto a la de 2018, es potestativo, y sujeto a acuerdo de cada administración pública afectada del sector público, o a cada unidad del

subsector público local y autonómico; respetando siempre los límites máximos del artículo 3 del Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre.

El artículo 3 apartado Cuarto del Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, sobre la **masa salarial del personal laboral**:

«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, teniendo en cuenta el incremento anual consolidado del 1,75 por ciento autorizado para 2018.

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».*

6. ¿Cómo afecta el SMI al incremento retributivo del 2,25%?

El Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019 (en adelante **Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre**), en desarrollo del artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET), establece la **cuantía del SMI** para el periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2019, fijándolo en 30 euros/día o 900 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses; si las pagas extras se abonan prorrateadas, el SMI se sitúa en 1.050 euros brutos mensuales, lo que se traduce en 12.600 euros anuales que es lo que fija la norma en cómputo anual. Las nuevas cuantías representan un incremento del 22,3% respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018.

Hay que tener en cuenta que el **incremento retributivo general del 2,25%** para los empleados públicos en 2019, que regula el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre,

va referido a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2018, 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. **El SMI** que ahora se fija por el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, surte efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 (Disposición Final Segunda). Es decir, el incremento de 2,25% se aplicaría sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2018, y a su vez debe quedar garantizado el suelo mínimo irreductible para retribuir la prestación laboral que representa la fijación del SMI para 2019, no resultando jurídicamente posible la actividad laboral por debajo de aquel nivel.

Opera aquí la compensación y absorción salarial, tratándose de mejoras salariales que tienen su origen en fuentes normativas distintas (Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, y el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre), de modo que el incremento de un concepto salarial (2,25%) queda neutralizado por otro incremento que tiene origen en una fuente distinta, como es la nueva fijación del SMI, que representa un incremento del 22,3% respecto de las vigentes entre 1 de enero y 31 de diciembre de 2018, siendo los conceptos salariales comparables y afectados por estos incrementos de carácter homogéneo. Véase al respecto las reglas de compensación y absorción salarial del artículo 26.5 del TRET, y el artículo 3.3 del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre:

«Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a éste».

La subida general del 2,25% en 2019 para los empleados públicos no se superpone a la mejora salarial que representa la nueva fijación del SMI para 2019 (incremento del 22,3% respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018), de modo que queda neutralizada con la subida salarial que representa el SMI para 2019, siendo compensable y absorbible en esta cantidad para los trabajadores que ven incrementado su salario como consecuencia de la aplicación del nuevo SMI para 2019.

7. Este incremento retributivo ¿es aplicable también al funcionario interino y al laboral temporal?

Conforme al artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), se dispone que:

«1. Las retribuciones básicas de los Funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.

2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

3. Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública».

Las retribuciones de los funcionarios locales, son las mismas que las de los funcionarios del Estado, pues las entidades locales no tienen capacidad para establecer otras cantidades distintas.

Es de aplicación **directa para el personal funcionario (de carrera o interino) el incremento de las retribuciones en un 2,25% respecto de las percibidas en 2018.**

Conforme al artículo 15.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre:

«Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los

contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado».

En el caso de **personal laboral (fijo o temporal)**, se debe llevar a cabo un proceso de **negociación colectiva o bien aplicar el convenio colectivo sectorial**.

No obstante, téngase en cuenta que las cantidades que se fijan en el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre se refieren a los trabajadores a jornada completa, ya que para los **trabajadores con jornada a tiempo parcial**, habría que calcular el SMI proporcional a la jornada de trabajo reducida.

8. ¿Es posible el incremento salarial más allá del límite máximo fijado en la normativa presupuestaria?

El apartado Siete del artículo 3 del Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, establece:

«Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo».

Es decir que en aquellos casos en que se produzca una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo o la reclasificación del mismo que suponga una nueva valoración del puesto y por lo tanto una adecuación retributiva, el límite de subida salarial puede estar excluido y el importe aplicable a la masa salarial total será la que resulte de esa nueva valoración.

Es decir que el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, para el ejercicio 2019, igual que las sucesivas Leyes de Presupuestos de Estado, lo impide es que, en condiciones de igualdad, no aumenten por encima del porcentaje establecido las retribuciones de los puestos de trabajo existentes a 31 de diciembre del ejercicio anterior; por lo que no se trata de que el capítulo I de gastos de personal no pueda aumentar bajo ningún concepto,

sino que deben compararse las retribuciones globales del personal que efectivamente prestaba servicios el 31 de diciembre del ejercicio anterior y el que presta servicios durante 2019, de tal manera que si el número de empleados es el mismo y en condiciones homogéneas, la masa global retributiva no puede aumentar más de porcentaje fijado, sin perjuicio de las adaptaciones en función de la antigüedad y demás excepciones permitidas derivadas de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles:

- ❖ Adecuaciones retributivas por el contenido del puesto de trabajo. En todos aquellos casos en que se produzca una modificación de las condiciones de un puesto de trabajo, o la reclasificación del mismo, normalmente mediante una rectificación de la RPT de la corporación, que suponga una nueva valoración del puesto y por tanto una adecuación retributiva.
- ❖ Por la variación del número de efectivos asignados a cada programa. En todos aquellos casos en que se produzca una variación de efectivos, puede producirse al crear nuevas plazas en la plantilla, de acuerdo siempre con la limitación establecida para la oferta pública de empleo prevista en la normativa presupuestaria sobre la tasa de reposición de efectivos, o como consecuencia de jubilaciones, amortizaciones de plazas, etc.,
- ❖ Por el grado de consecución de los objetivos fijados al puesto de trabajo, cuando así esté establecido.

9. Si la Entidad no cuenta con crédito suficiente, ¿sería posible el incremento retributivo?

En el caso de que el Presupuesto prorrogado no cuente con crédito adecuado y suficiente para hacer frente a esta obligación legal, **la Corporación estará obligada a tramitar y aprobar una modificación del presupuesto prorrogado** que le permita disponer de crédito adecuado y suficiente para hacerle frente.

En cuanto a la posibilidad de modificar el presupuesto prorrogado, el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, indica, en su artículo 169.9, que sobre el presupuesto prorrogado se pueden efectuar las modificaciones de crédito a que aluden sus artículos 177 (créditos

extraordinarios y suplementos de crédito), 178 (créditos ampliables) y 179 (transferencias de crédito). Sin embargo, el artículo 21.5 del Real Decreto 500/1990 amplía la tipología de modificaciones que se pueden realizar sobre el presupuesto prorrogado al disponer «*en tanto no se apruebe el Presupuesto definitivo, el prorrogado podrá ser objeto de cualquiera de las modificaciones previstas por la Ley*».

Por consiguiente, procederá la tramitación de una transferencia de crédito para dotar de crédito las aplicaciones del presupuesto de gasto del capítulo 1 en las que falte crédito para hacer frente al incremento de las retribuciones aprobado, es decir, para soportar dicho gasto.

10. ¿Es posible aplicar el incremento retributivo del salario a los cargos públicos?

El apartado Dos del artículo 3 del Real decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, establece:

*«En el año 2019, las retribuciones del **personal al servicio del sector público** no podrán experimentar un incremento global superior al 2,25 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018, 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 y sin considerar a tales efectos los gastos de acción social que, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2019 respecto a los de 2018. 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.*

[...].».

Este precepto se refiere a retribuciones del personal al servicio del sector público (artículo 3 Uno Real decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre):

*«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.*
- 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.*
- 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).»*

Conforme al artículo 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP):

«1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

2. Los empleados **públicos** se clasifican en.

- a) *Funcionarios de carrera.*
- b) *Funcionarios interinos.*
- c) *Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.*
- d) *Personal **eventual**».*

Por tanto, **el incremento de las retribuciones afecta sólo al personal al servicio del sector público**, es decir, al personal funcionario de carrera o interino, al personal laboral, al eventual y a los directivos públicos, pero **no afecta a los cargos electos** de las entidades

locales, pues esos no se encuentran comprendidos en el ámbito subjetivo del TRLEBEP.

Las retribuciones que deban percibir por el desempeño de sus cargos, ya sea en régimen de dedicación exclusiva o parcial, se fijan por cada entidad local y tan solo quedan vinculadas por los límites establecidos en la Ley de Bases de Régimen Local y las normas específicamente aplicables a los mismos de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.