



## INFORME

**Asunto: Solicitud de informe jurídico del Ayuntamiento de ---, relativo al error en el cálculo de la nómina de un trabajador, personal laboral.**

### ANTECEDENTE

Con fecha -- de -- de 2019, ha tenido entrada en el Registro Electrónico de la CARM escrito del Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de --, en el que tras poner en conocimiento de este Centro Directivo que “En el año 2010 se llevó a cabo una rebaja de las retribuciones del personal, con base en la normativa del momento. Recientemente, se ha apreciado que al/a la trabajador/a --- (personal laboral) se le aplicó una rebaja del 21,66 por ciento del complemento específico, entendemos que incorrectamente”, se solicita la emisión de informe jurídico sobre las siguientes cuestiones:

*“¿El/la trabajador/a tiene derecho al abono de la totalidad de las cantidades dejadas de percibir a causa de la rebaja incorrecta?”*

*¿Cuál es, en su caso, la forma más acorde en Derecho de rectificar el error y abonar las cantidades que puedan proceder?”*

### LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).
- 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 (ET).
- 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 (TREBEP).
- Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 (LPGE\_2010).
- Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (LGP).
- Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.
- Ley 6/1988, de 25 de agosto, de Régimen Local de la Región de Murcia (LRLRM).
- Decreto Regional 53/2001, de 15 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia.
- Decreto nº 170/2019, de 6 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Presidencia y Hacienda.

### CONSIDERACIONES JURÍDICAS GENERALES



## **PRIMERA.- COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN LOCAL PARA LA EMISIÓN DEL PRESENTE INFORME.**

El artículo 36 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL) atribuye a la Diputación Provincial entre otras competencias, la asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión; competencias también encomendadas a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM), a través de la Consejería competente en materia de Régimen Local en el artículo 81 de la Ley 6/1988, de 25 de agosto, de Régimen Local de la Región de Murcia (LRLRM).

Así, en virtud del artículo 40.3.e) del Decreto Regional 53/2001, de 15 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia, es la Dirección General de Administración Local la que asume, entre otras, *las competencias en materia de Administración Local, asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica a los entes locales, (...)*, pronunciándose en el mismo sentido el artículo 6 del Decreto n.º 170/2019, de 6 de septiembre de 2019, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Presidencia y Hacienda.

A mayor abundamiento debe señalarse que, a dicho Centro Directivo está adscrito el Servicio de Asesoramiento a Entidades Locales (en adelante SAEL), *al que corresponde en concreto el asesoramiento y emisión de informes y dictámenes que soliciten las Corporaciones Locales sobre materias competencias de las mismas.* Y ello por mor del artículo 42.1.e) del precitado Decreto 53/2001, de 15 de junio.

Es importante recordar, además, que esta asistencia jurídica se configura como un asesoramiento legal diferente del que pudiera derivarse del ejercicio de las funciones de control y supervisión de actos y acuerdos municipales y con independencia de la posible impugnación de estos.

## **SEGUNDA.- EL PERSONAL LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: NORMATIVA DE APLICACIÓN.**

El art. 8 del 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 (TREBEP) establece que son *empleados públicos* quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales, y los clasifica en las siguientes categorías: a) Funcionarios de carrera; b) Funcionarios interinos; c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal; y d) Personal eventual.

A la vista del caso planteado, resulta importante traer a colación lo dispuesto en los artículos 11.1 y 7 del TREBEP. Así, el primero de ellos define al personal laboral como *“aquel que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal”*; toda vez que el art. 7 de dicho cuerpo normativo dispone cuál es la normativa aplicable a dicho personal, afirmando que se rige además de por la



legislación laboral y demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del EBEP que así lo disponga, y puntualizando lo siguiente: *No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.*

## CONSIDERACIONES JURÍDICAS ESPECÍFICAS

### ÚNICA.- ERROR EN LA CONFECCIÓN DE LA NÓMINA. ABONO AL TRABAJADOR DE LAS DIFERENCIAS QUE LE CORRESPONDEN.

#### 1) Reducción de las retribuciones del personal en el año 2010.

A pesar de que en la solicitud presentada por el Ayuntamiento únicamente se señala *que en el año 2010 se llevó a cabo una reducción de las retribuciones del personal, con base a la normativa del momento*, sin especificarse a qué norma se refiere, entiende quien suscribe este informe que dicha reducción debió fundamentarse en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, artículo 1. Dos, cuyo tenor se reproduce a continuación:

*Se da una nueva redacción al apartado Dos del artículo 22 de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010 que queda redactado en los siguientes términos:*

*B) Con efectos de 1 de junio de 2010, el conjunto de las retribuciones de todo el sector público a que se refiere el apartado Uno de este artículo experimentará una reducción del cinco por ciento, en términos anuales, respecto a las vigentes a 31 de mayo de 2010. Esta reducción se aplicará de la forma siguiente:*

*1. Las retribuciones básicas del personal al servicio del sector público, excluida la correspondiente a la paga extraordinaria del mes de diciembre a que se refiere el punto 3 de este apartado, quedan fijadas en las cuantías recogidas en el apartado Cinco de este artículo.*

*2. Una vez aplicada la reducción de las retribuciones básicas en los términos indicados en el punto anterior, sobre el resto de las retribuciones se practicará una reducción de modo que resulte, en términos anuales, una minoración del 5 por ciento del conjunto global de las retribuciones.*

*3. La paga extraordinaria del mes de diciembre que corresponda en aplicación del artículo 21.Tres de la Ley 42/2006, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, en los términos de lo recogido en el apartado Dos del artículo 22 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, incluirá, además de la cuantía del complemento de destino o concepto equivalente mensual que corresponda una vez practicada la reducción indicada en el punto 2*



anterior, las cuantías en concepto de sueldo y trienios que se recogen en el cuadro siguiente o, en su caso, las que se señalen en esta Ley en función de la Carrera, Cuerpo o Escala a la que pertenezcan los correspondientes empleados públicos:

Grupo/Subgrupo Ley 7/2007	Sueldo - Euros	Trienios - Euros
A1	623,62	23,98
A2	662,32	24,02
B	708,25	25,79
C1	608,34	22,23
C2	592,95	17,71
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	548,47	13,47

El resto de los complementos retributivos que integren la paga extraordinaria o se abonen con motivo de la misma tendrán la cuantía que corresponda por aplicación de lo dispuesto en este apartado.

**4. La masa salarial del personal laboral del sector público definido en el apartado Uno de este artículo experimentará la reducción consecuencia de la aplicación a este personal, con efectos de 1 de junio de 2010, de una minoración del 5 por ciento de las cuantías de cada uno de los conceptos retributivos que integran la nómina y que les corresponda percibir según los convenios colectivos que resulten de aplicación, a excepción de lo que se refiere a la paga extraordinaria del mes de junio de 2010 a la que no se aplicará la reducción prevista en el presente apartado.**

En el supuesto en que a 1 de junio de 2010 no hubiera finalizado la negociación colectiva para aplicar el incremento retributivo establecido en el artículo 22.Dos.A) de esta ley, la minoración del 5 por ciento sobre los conceptos retributivos a que se refiere el párrafo anterior se aplicará sobre las actualizadas a 1 de enero de 2010 de acuerdo con los incrementos previstos en las correspondientes leyes de presupuestos.

Sin perjuicio de la aplicación directa e individual en la nómina del mes de junio de 2010 de la reducción a que se refieren los párrafos anteriores, la distribución definitiva de la misma podrá alterarse en sus ámbitos correspondientes mediante la negociación colectiva sin que, en ningún caso, de ello pueda derivarse un incremento de la masa salarial como consecuencia de la aplicación de las medidas recogidas en los puntos anteriores.

La reducción establecida en el párrafo primero de este número 4 será de aplicación al personal laboral de alta dirección y al no acogido a convenio colectivo que no tenga la consideración de alto cargo.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, dicha reducción no será de aplicación al personal laboral cuyas retribuciones por jornada completa no alcancen



*1,5 veces el salario mínimo interprofesional fijado por el Real Decreto 2030/2009, de 30 de diciembre.*

## **2) Derecho al abono de las cantidades dejadas de percibir: prescripción.**

En relación a la prescripción del derecho de abono de las cantidades dejadas de percibir debemos estar a lo previsto en el art. 25 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (LGP) que determina que:

*1. Salvo lo establecido por leyes especiales, prescribirán a los cuatro años:*

*a) 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. El plazo se contará desde la fecha en que se concluyó el servicio o la prestación determinante de la obligación o desde el día en que el derecho pudo ejercitarse.*

*b) El derecho a exigir el pago de las obligaciones ya reconocidas o liquidadas, si no fuese reclamado por los acreedores legítimos o sus derechohabientes. El plazo se contará desde la fecha de notificación, del reconocimiento o liquidación de la respectiva obligación.*

*2. Con la expresada salvedad en favor de leyes especiales, la prescripción se interrumpirá conforme a las disposiciones del Código Civil.*

*3. Las obligaciones a cargo de la Hacienda Pública estatal que hayan prescrito, serán baja en las respectivas cuentas, previa tramitación del oportuno expediente.*

Este precepto resulta de aplicación para valorar la posible prescripción de los haberes que pudieran ser reclamados por los funcionarios, de forma que el plazo de cuatro años arriba indicado, como el plazo general máximo que tiene un funcionario para poder reclamar a la Administración una cantidad retributiva, como pudieran ser las derivadas de errores desfavorables que hubieran podido cometerse en tales liquidaciones.

Dicha postura es avalada por diversas Sentencias del Tribunal Supremo, entre las que destacamos la de 23 de enero de 2009, la de 1 de julio de 2010, o la de 9 de septiembre de 2010, en la que abordando la reclamación de abono de atrasos por el concepto de complemento de productividad, desde el mes de agosto de 1998 hasta el 31 de julio de 2002, recoge: "(...) que las resoluciones impugnadas han vulnerado el art. 25 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, en relación con su Disposición Derogatoria Única, pues estableciendo dicho precepto en nuevo plazo de prescripción de las obligaciones de la Hacienda Pública estatal de cuatro años, la Sala de instancia ha aplicado el plazo de cinco años que establecía el art. 46 del RDL 1091/1988, de 23 de septiembre (...) procede la aplicación del nuevo plazo de prescripción, tras su entrada en vigor, teniendo en cuenta que la solicitud de extensión de efectos se realiza el 18 de mayo de 2006, por lo que el derecho de la solicitante de la extensión de efectos a percibir el complemento de productividad, clave 1.3, comienza a partir del 18 de mayo de 2002, esto es, cuatro años antes de la referida solicitud de extensión de efectos".



No obstante lo anterior, en el presente supuesto nos encontramos con una importante variante, y es que el personal afectado no es funcionario público, sino personal laboral; que, el art. 25 de la LGP establece una regla general de prescripción, a salvo de lo que dispongan leyes especiales; y, que **existe para el personal laboral una regulación específica** en la materia, en concreto, en el art. 59.1 del 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 (ET), que dispone:

***“1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación (...).***

*2. 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”.*

Respecto de la prescripción de este tipo de acciones, resulta interesante lo manifestado en la STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2019: “... Y la denuncia se admite, es cierto que “[...] la prescripción extintiva, al ser una institución que no se funda en razones de estricta justicia, sino que atiende a las pragmáticas consecuencias de dotar a las relaciones jurídicas de un mínimo de certeza y seguridad, debe ser interpretada con criterio estricto, de modo que ha de admitirse la interrupción del plazo prescriptivo en todos aquellos casos en los que medien actos del interesado que evidencian la voluntad de conservar el derecho” (SSTS 02/12/02 Ar. 2003\1937, con cita de la STS 11/04/88 Ar. 2946).

Ahora bien, “...se trata de una acción para exigir “percepciones económicas”, de modo que la prescripción de un año se computará “desde el día en que la acción pudiera ejercitarse”, cuya determinación ha de hacerse teniendo en cuenta que el devengo es mensual y, por ello, devengándose mensualmente la cantidad a percibir, el único efecto prescriptivo es el que afecta a las cantidades concretamente reclamadas correspondientes a los atrasos causados mensualmente, en el sentido de que no podrán ser reconocidas las devengadas más allá del período del año anterior a la fecha de la reclamación” (...).

“Empieza el período prescriptivo desde el momento en que pudo ejercitarse la acción, de modo que si, como en el caso presente, se ha ejercitado una acción dirigida a exigir prestaciones económicas [...] el plazo del año nace a partir del día en que los salarios debieron ser percibidos o en que se recibieron en inferior cuantía” (SSTS 25/05/92 Ar. 3598; 26/07/94 Ar. 7065; 29/09/94 Ar. 7261).

(...) Conforme dispone con carácter general el art. 1969 del Código Civil: “El tiempo para la prescripción de toda clase de acciones, cuando no haya disposición especial que otra cosa determine, se contará desde el día en que pudieron ejercitarse”; en igual sentido y específicamente en el ámbito laboral, el art. 59.2 ET : “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”.

Y como recoge la sentencia de instancia, no es hasta esa fecha en las acciones pueden ser ejercitadas cuando se fija el día inicial del cómputo de la prescripción conforme al artículo



1969 del Código civil, y la fecha en que la sentencia de conflicto es firme es el dies a quo; pero no se interpuso ninguna reclamación frente al demandado hasta el 16-2-2018, y la acción esta prescrita, ya que cuando el 19-9-2017 presentan escrito al organismo autónomo para interrumpir el plazo para reclamar los atrasos del personal subrogado la acción ya había prescrito”.

Asimismo, dispone el TSJ de Madrid, Sala de lo Social, en Sentencia de 13 Sep. 2019: “ (...) De estos criterios ya se hizo eco esta Sala en su sentencia del Pleno de 26 de junio de 2013 (RC 1161/2012) en la que, tras afirmar en su Fundamento Segundo que “cualquier duda que al efecto pudiera suscitarse ... **habría de resolverse precisamente en el sentido más favorable para el titular del derecho y más restrictivo de la prescripción**”, añade en su Fundamento Tercero “el instituto de la prescripción, al no estar constituido sobre los principios de la justicia intrínseca, ha de ser tratado con un criterio restrictivo, de tal modo que, en lo referente a la prescripción extintiva, **en cuanto aparezca fehacientemente evidenciado el “animus conservandi” por parte del titular de la acción, incompatible con toda idea de abandono de ésta, ha de entenderse queda correlativamente interrumpido el “tempus praescriptionis”** (sentencia de 12 de julio de 1991 que cita las sentencias de 17 de diciembre de 1979, 16 de marzo de 1981, 8 de octubre de 1982, 9 de marzo de 1983, 4 de octubre de 1985, 18 de septiembre de 1987, 14 de marzo de 1989). En la misma línea la sentencia de 12 de julio de 2005 insiste en que “la construcción finalista de la prescripción (...) tiene su razón de ser (...) en la idea de sanción a las conductas de abandono en el ejercicio del propio derecho”, por lo que **cuando la cesación o abandono en el ejercicio de los derechos no aparece debidamente acreditado y sí por el contrario lo está el afán o deseo de su mantenimiento o conservación, la estimación de la prescripción extintiva se hace imposible a menos de subvertir sus esencias**”. Destaca también esta sentencia que “nuestro Código Civil (...) no exige fórmula instrumental alguna para la reclamación extrajudicial como medio para interrumpir la prescripción por lo que cualquiera de ellos puede servir para tal fin”. Esta doctrina ha sido reiterada por esta Sala en posteriores sentencias como la de 17 de febrero de 2014, entre otras.

### 3) Revisión de los actos administrativos.

Partiendo de que el error cometido en el cálculo de las nóminas se entiende que está amparado en un acto administrativo presumiblemente válido y ejecutivo, y desconociendo este SAEL si ha sido presentada reclamación por la interesada, la corrección del mismo únicamente podría realizarse mediante una de las vías de revisión de oficio previstas en el Capítulo I del Título V de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).

Así, establece el art. 106 de la LPACAP, que: 1. *Las Administraciones Públicas, en cualquier momento, **por iniciativa propia o a solicitud de interesado**, y previo dictamen favorable del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma, si lo hubiere, declararán de oficio la nulidad de los actos administrativos que hayan puesto fin a la vía administrativa o que no hayan sido recurridos en plazo, en los supuestos previstos en el artículo 47.1.* 2. *Asimismo, en cualquier momento, las Administraciones Públicas de oficio, y previo dictamen favorable del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma si lo hubiere, podrán declarar la nulidad de las disposiciones administrativas en los supuestos previstos en el artículo 47.2 (...).*



Por su parte, el art. 107 de la LPACAP regula la declaración de lesividad de los actos anulables, al disponer que:

*1. Las Administraciones Públicas podrán impugnar ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo los actos favorables para los interesados que sean anulables conforme a lo dispuesto en el artículo 48, previa su declaración de lesividad para el interés público.*

*2. La declaración de lesividad no podrá adoptarse una vez transcurridos cuatro años desde que se dictó el acto administrativo y exigirá la previa audiencia de cuantos aparezcan como interesados en el mismo, en los términos establecidos por el artículo 82 (...).*

Y, el art. 109 de la LPACAP aborda la revocación de actos y rectificación de errores, en los siguientes términos:

*1. Las Administraciones Públicas podrán revocar, mientras no haya transcurrido el plazo de prescripción, sus actos de gravamen o desfavorables, siempre que tal revocación no constituya dispensa o exención no permitida por las leyes, ni sea contraria al principio de igualdad, al interés público o al ordenamiento jurídico.*

*2. Las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.*

Dichas facultades de revisión no podrán ser ejercidas cuando por prescripción de acciones, por el tiempo transcurrido o por otras circunstancias, su ejercicio resulte contrario a la equidad, a la buena fe, al derecho de los particulares o a las leyes (art. 110 de la LPACAP).

Interesante resulta la STS de 5 de febrero de 2014 en cuanto al análisis que realiza de las posibilidades de utilizar la revisión de oficio y la revocación de un acto (eso sí, estando en vigor la Ley 30/1992, y debiendo estudiarse bajo el prisma de la nueva redacción otorgada al art. 109 de la LPACAP): *“El Capítulo I del Título VII de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico y Procedimiento administrativo común, bajo el título genérico «revisión de oficio», regula figuras heterogéneas sujetas a un diferente régimen jurídico, **dependiendo de si los actos cuya revisión se pretende son favorables o de gravamen.** Así, mientras los actos declarativos de derechos, los que reconocen una situación de ventaja para sus destinatarios, son irrevocables, como corolario del principio de que nadie puede ir contra sus propios actos, y tan solo pueden ser revisados por motivos de legalidad en los supuestos y de acuerdo al procedimiento previsto en los artículos 102 y 103 de dicha norma. Por el contrario, **el art. 105 de dicha norma permite la revocación de los actos desfavorables o restrictivos de derechos por razones de oportunidad o conveniencia para el interés público, estableciéndose tan solo a unos límites generales** -inspirados en el intento de evitar una dispensación singular del ordenamiento jurídico, el diferente trato ante situaciones iguales, el perjuicio al interés público o una forma encubierta de infringir el ordenamiento jurídico («**siempre que tal revocación no constituya dispensa o exención no permitida por las leyes, o sea contraria al principio de igualdad, al interés público o al ordenamiento jurídico**»)-, no está sujeta a plazo («en cualquier momento») ni a un determinado procedimiento. En definitiva, nuestro ordenamiento*



*jurídico permite la supresión de un acto restrictivo de derechos con menos cautelas, competenciales y de fondo, que las previstas para la revisión de actos favorables.*

***La aplicación de uno u otro régimen jurídico -revisión de oficio o revocación- depende pues de la incidencia objetiva -positiva o negativa- que el acto administrativo tenga en la esfera de los derechos y bienes de los destinatarios. Pero su consideración como acto favorable o restrictivo, a los efectos de la aplicación del diferente régimen jurídico diseñado para su revisión, no puede depender de la apreciación subjetiva del destinatario sino del contenido objetivo del acto mismo, pues, en caso contrario el régimen competencial, procedimental y de fondo, estaría condicionado por el puntual interés subjetivo del destinatario, que incluso podría ser cambiante y diverso por la concurrencia de voluntades subjetivas contrapuestas cuando el acto afecta a diferentes interesados, lo cual resultaría contrario al principio de seguridad jurídica”.***

Como ya se indicaba anteriormente, la LPACAP ha introducido un pequeño matiz en la regulación de la revocación (art. 109) respecto de la contenida en la Ley 30/1992, y es que el ejercicio de la misma no podrá llevarse a cabo si ha transcurrido el plazo de prescripción. Es decir, que el ejercicio de la potestad revocatoria puede darse siempre y cuando no haya prescrito el derecho correspondiente, circunstancia ésta que también viene contemplada en el art. 106 del mismo cuerpo legal.

A la vista de todo lo anterior, y del caso que nos ocupa, no estamos ante un acto favorable al administrado mediante el cual se consolidan derechos, sino que por el contrario, se trata más bien de un acto de gravamen o desfavorable para el interesado, que se viene perpetuando desde el ejercicio 2010 hasta la actualidad.

## CONCLUSIÓN

**PRIMERA:** El acto, o actos administrativos, que amparan el error en las liquidaciones de las nóminas de la trabajadora, para ser corregidos deberían ser revisados en vía administrativa, utilizando alguna de las opciones previstas en el Capítulo I del Título V de la LPACAP.

No obstante, dado que el acto, o actos administrativos, que pretenden revisarse no son favorables para el interesado, sino que se trata de actos de gravamen o desfavorables para el mismo (han sido incorrectamente reducidas sus retribuciones), entendemos que en el presente asunto no operaría la revisión de oficio prevista en los arts. 106 y 107 de la LPACAP, sino una eventual revocación de dicho acto (o actos). Y todo ello teniendo en cuenta que existen liquidaciones periódicas de la nómina de carácter mensual, por lo que no puede entenderse que dicho derecho haya prescrito, salvedad recogida en el art. 109 de la LPACAP, eso sí, todo ello interpretado al amparo de lo dispuesto en el art 59 del ET, tal y como se precisa en la conclusión segunda.

**SEGUNDA:** En cuanto al derecho de la trabajadora al abono de las cantidades dejadas de percibir por la incorrecta reducción porcentual de sus retribuciones, solo cabe indicar que queda circunscrito al período de un año, por serle de aplicación el art. 59.1 y .2 del ET, atendiendo a su condición de personal laboral, y a la existencia de norma específica, excepción recogida por el art. 25.1 de la LGP.



Por lo anterior, se deberá determinar el dies “ad quo” teniendo en cuenta que el devengo de la nómina es mensual, tal y como se recoge en la consideración jurídica específica única de este informe, y, la concurrencia, o no, de circunstancias admitidas en derecho que hayan interrumpido la prescripción.

**TERCERO:** Debería darse traslado del presente informe al Ayuntamiento de --, para su conocimiento y efectos oportunos.

Murcia. Documento firmado electrónicamente en fecha al margen