



EDITORIAL

Aquest butlletí el dediquem a oferir-vos l'habitual ressenya legislativa, així com un nou comentari jurisprudencial, a càrrec d'Eva Comellas, relatiu al **reconeixement del grau al personal funcionari interí**.

LEGISLACIÓ

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 ([accés al text](#))

Aquesta norma regula un dels àmbits habituals de les corresponents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat (LLPGE). Us en destaquem els aspectes següents:

Despeses de personal (art. 3):

- Durant 2019 les retribucions del personal al servei del sector públic no poden experimentar un increment global superior al 2,25 % respecte de les vigents a 31 de desembre de 2018, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de comparació, tant pel que fa als efectius de personal com a la seva antiguitat. A més d'això anterior, si l'increment del PIB a preus constants en 2018 es trobés entre el 2,1 % i el 2,5 %, es produirà un increment addicional d'entre el 0,05 % i el 0,25 %, segons quina sigui la xifra exacta del PIB. Es pot autoritzar un altre 0,25 % addicional per, entre d'altres mesures, la implantació de plans o projectes de millora de la productivitat o eficiència, la revisió de complements específics entre llocs amb funcions equiparables, l'homologació de complements de destí o l'aportació a plans de pensions. Aquest últim increment pot ser del 0,3 % en administracions i entitats del sector públic (de l'art. 3) en situació de superàvit pressupostari en l'exercici 2018.
- Les despeses d'acció social no poden experimentar en termes globals cap increment respecte de les de 2018.
- La massa salarial del personal laboral es pot incrementar també en el mateix percentatge màxim previst en el punt primer.
- Durant 2019 les entitats del sector públic, tal i com es defineixen en aquest art. 3, poden realitzar aportacions a plans de pensions de la modalitat d'ocupació o contractes de d'assegurança col·lectiva, sempre que no se superi l'increment al que fa referència el punt primer anterior.
- S'estableixen les quanties de les retribucions del personal funcionari corresponents als conceptes de sou i triennis dels grups A1, A2, B, C1, C2, i E o agrupacions professionals de l'art. 76 EBEP, referides a 12 mensualitats, així com les quanties del sou i triennis a percebre en les dues pagues extraordinàries. Totes elles s'incrementen un 2,5 % respecte dels imports aprovats per la LLPGE de 2018.
- Les limitacions retributives ho seran sens perjudici de les adequacions singulars i excepcionals que resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació d'efectius o pel grau de consecució d'objectius. Els acords, convenis o

pactes que impliquin increments retributius superiors a aquells que es descriuen en aquest article s'han d'adequar a allò que disposa la LLPGE, esdevenint inaplicables les clàusules que s'hi oposin.

Altres articles i disposicions:

- L'art. 22, com a les darreres LLPGE, estableix que les administracions i la resta d'entitats del sector públic que no haguessin abonat la totalitat de la paga extraordinària de desembre de 2012 poden aprovar-ne la devolució en l'exercici 2019, en els termes i condicions especificats.
- L'art. 23 disposa, en els mateixos termes que les últimes LLPGE, que les administracions i resta de entitats del sector públic que en exercicis anteriors haguessin minorat les retribucions del seu personal en quanties no exigides per les normes bàsiques de l'Estat o que no haguessin aplicat els increments retributius màxims previstos a les LLPGE, poden restablir les quanties vigents abans de la minoració o les que corresponguin fins assolir l'increment permès en les lleis de pressupostos. Les quantitats meritades en aplicació d'aquesta mesura no tindran la consideració d'increment retributiu, i únicament podrà aprovar-se per administracions i entitats que compleixin els objectius de dèficit i deute i la regla de la despesa.
- La DT 2a preveu que els complements personals i transitoris es regiran per la seva normativa específica i per la LLPGE.

[REAL DECRETO-LEY 28/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, PARA LA REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES PÚBLICAS Y OTRAS MEDIDAS URGENTES EN MATERIA SOCIAL, LABORAL Y DE EMPLEO](#) ([accés al text](#))

La regulació que conté aquesta norma també és habitual en les LLPGE, entre d'altres regulacions. Us en destaquem els següents aspectes:

- El topall màxim de la base de cotització (art. 3) queda fixat en 4.070,10 € mensuals, el que suposa un augment de 266,40 € mensuals respecte del topall màxim de la LLPGE de 2018.
- En relació amb el salari mínim interprofessional (SMI), les noves quanties no són d'aplicació als convenis col·lectius vigents a la data d'entrada en vigor del [Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019](#) que utilitzin el SMI per determinar la quantia o increment del salari base o de complements salarials (art. 12). En aquests supòsits es pren com a referència la normativa del SMI d'anys anteriors, amb els increments que s'hi especifiquen. No obstant, cal tenir en compte que les anteriors previsions no afecten els convenis col·lectius en el sentit que han d'assegurar la percepció del SMI. Es regula l'habilitació per establir regles d'afectació del SMI en normes no estatals i pactes de naturalesa privada (art. 13).
- Es regula la suspensió del sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals per disminució de la sinistralitat laboral (DA 3a).
- La DA 5a estipula quina ha de ser la cotització de les persones que desenvolupen programes de formació i pràctiques no laborals i acadèmiques. S'han d'incloure en el sistema de Seguretat Social, hi hagi o no remuneració. Comprenen les pràctiques efectuades tant per alumnes universitaris de titulacions oficials de grau i màster com pels de formació professional en grau mitjà o superior. En el termini de 3 mesos, el Govern ha de desenvolupar aquesta disposició i adequar la corresponent normativa reglamentària.
- Es modifiquen (DF 5a) les tarifes de cotització per contingències d'accidents de treball i malalties professionals de la DA 4a de la LLPGE de 2007.

[REAL DECRETO 1462/2018, DE 21 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2019](#) ([accés al text](#))

El SMI s'apuja fins els 900 euros, un 22,3 % respecte del vigent el 2018. També hi són presents regles d'afectació de les noves quanties del SMI a les referències contingudes en normes no estatals i relacions privades.

[REAL DECRETO-LEY 27/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE ADOPTAN DETERMINADAS MEDIDAS EN MATERIA TRIBUTARIA Y CATASTRAL \(accés al text\)](#)

Es regulen determinades prestacions que queden exemptes de l'IRPF, entre d'altres les prestacions per maternitat i paternitat (art. 1). En el cas dels empleats públics enquadrats a un règim de Seguretat Social que no doni dret a percebre prestació per maternitat o paternitat, l'exempció correspon a la retribució percebuda durant els permisos per part, adopció o guarda i paternitat a què es refereixen les lletres [a\), b\) i c\) de l'art. 49 EBEP](#) o la reconeguda per la legislació específica d'aplicació per situacions idèntiques. La quantia exempta de les retribucions o prestacions referides tindrà com a límit l'import de la prestació màxima que reconegui la Seguretat Social pel concepte que correspongui. L'excés tributarà com a rendiment del treball. Igualment estan exemptes la resta de prestacions públiques per naixement, part o adopció múltiple, adopció, maternitat o paternitat, fills a càrrec i orfanat. L'excés tributarà com a rendiment del treball.

[LEY ORGÁNICA 3/2018, DE 5 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES \(accés al text\)](#)

Hi destaca la regulació, que es fa per primera vegada, de determinats aspectes laborals: el dret a la intimitat i l'ús de dispositius digitals a l'àmbit laboral (art. 87), el dret a la desconnexió digital a l'àmbit laboral (art. 88), el dret a la intimitat davant l'ús de dispositius de videovigilància i de gravació de sons al lloc de treball (art. 89), el dret a la intimitat en relació amb la utilització de sistemes de geolocalització a l'àmbit laboral (art. 90) i els drets digitals en la negociació col·lectiva (art. 91). S'hi inclou expressament el personal al servei de les administracions públiques.

[RESOLUCIÓN DE 16 DE NOVIEMBRE DE 2018, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE PUBLICA EL ACUERDO DE LA CONFERENCIA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE APRUEBA EL ACUERDO PARA FAVORECER LA MOVILIDAD INTERADMINISTRATIVA DE LAS EMPLEADAS PÚBLICAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO \(accés al text\)](#)

Es regulen un conjunt d'actuacions per afavorir la mobilitat interadministrativa de les empleades públiques víctimes de violència de gènere, aplicables al conjunt de les administracions públiques, les quals han d'adequar les seves normes al dit Acord.

[RESOLUCIÓN DE 22 DE NOVIEMBRE DE 2018, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE PUBLICAN LOS ACUERDOS PARA LA AMPLIACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD A DIECISÉIS SEMANAS Y PARA LA APLICACIÓN DE LA BOLSA DE HORAS PREVISTA EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL CENTÉSIMA CUADRAGÉSIMA CUARTA DE LA LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018 \(accés al text\)](#)

S'aproven dues mesures per a tot el personal funcionari, estatutari o laboral de l'AGE, organismes i entitats públiques dependents: un permís de paternitat de 16 setmanes, amb un règim transitori durant els anys 2019 i 2020 (8 i 12 setmanes de permís, respectivament), i el règim d'utilització de la borsa d'hores del 5 % (individuals segons la jornada de cada empleat) per a les finalitats a què es refereix la [DA 144a de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018](#).

[ACORD GOV/156/2018, DE 20 DE DESEMBRE, PEL QUAL S'APROVA L'OFERTA D'OCUPACIÓ PÚBLICA PARCIAL PER A L'ESTABILITZACIÓ I CONSOLIDACIÓ DE L'OCUPACIÓ TEMPORAL DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA PER AL 2017 \(accés al text\)](#)

S'aprova una oferta pública de 15.000 places. Els processos selectius d'accés als cossos i escales de personal funcionari es convocaran pel sistema de concurs oposició i la valoració dels mèrits de la fase de concurs significarà el 40 % de la puntuació màxima assolible en el conjunt del concurs oposició. En la fase de concurs pel sistema de torn lliure es valoraran exclusivament i en la proporció que determini la convocatòria, els serveis prestats en el mateix cos i/o escala objecte de convocatòria i el nivell de les competències en matèria de tecnologies de la informació i la comunicació. També es valoraran els serveis prestats en cossos o escales d'altres administracions amb funcions homologables -en el seu contingut tècnic i funcional- als cossos o escales objecte de convocatòria.

SENTÈNCIES

DRET AL RECONeixEMENT DEL GRAU AL PERSONAL FUNCIONARI INTERÍ

STS de 7 de novembre de 2018, recurs 1781/2017 ([accés al text](#))

Comentada per Eva Comellas

En aquesta sentència el TS fixa com a jurisprudència que l'art. 70.2 del *Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado*, sobre consolidació del grau personal per ocupació de llocs de treball, és d'aplicació no només als funcionaris de carrera sinó també als funcionaris interins, d'acord amb la jurisprudència del TJUE sobre la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada.

El supòsit de fet és el d'un funcionari interí que reclama el reconeixement del grau consolidat de nivell 26 per haver ocupat durant dotze anys continuats un lloc de treball classificat amb aquest nivell. Reclama el reconeixement de grau quan és adscrit a un altre lloc, de nivell 24, també com a funcionari interí. El TS aplica la clàusula 4 de l'Acord marc en el següent sentit: el grau personal i els seus efectes són una condició de treball; el reclamant és comparable a un funcionari de carrera que hagués ocupat aquell lloc; i l'Administració no ha aportat raons objectives que justifiquin la diferència de tracte. Per això conclou que el mode d'adquisició del grau personal de l'art. 70.2 del *Real Decreto 364/1995* és d'aplicació també al personal funcionari interí, la qual cosa comporta reconèixer a l'interessat un grau personal de nivell 26.

En aquesta sentència, de poc aprofundiment jurídic, el TS és incoherent amb el dret intern i amb la seva pròpia doctrina. Doctrina que va fixar en la sentència de 20 de gener de 2003, en la qual va decidir el següent: "la referència de l'article 70.2 del *Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo*, a "sigui quin sigui el sistema de provisió" no inclou, als efectes de la consolidació del grau personal, els llocs de treball obtinguts en virtut d'adscripció provisional". Però en el present cas, el Tribunal considera que aquesta tesi no és d'aplicació perquè el funcionari interí no havia proveït el lloc per mitjà d'adscripció provisional, i per tant, diu, aquest és un argument irrellevant. D'aquesta manera, la doctrina de la sentència referida segueix estant vigent per al personal funcionari de carrera.

El nomenament com a personal funcionari interí no constitueix una adscripció provisional entesa com un dels sistemes de provisió que formen part del règim jurídic del personal funcionari de carrera. Però sempre és un nomenament "transitori", és a dir, no definitiu. I en el dret espanyol la provisió definitiva és condició per a la consolidació del grau i la carrera vertical. La pregunta és: aquest sistema vulnera l'Acord marc incorporat a la Directiva 1999/70/CE? Aquesta és la qüestió que hauria hagut d'analitzar el TS, examinant la condició de treball, sense donar de forma fictícia valor de definitiu al nomenament interí a efectes de consolidació del grau, i sense obviar que el personal funcionari de carrera no consolida el grau del lloc que ocupa provisionalment. Però, en lloc d'això, el TS aplica la Directiva ense reflexionar sobre els requisits i característiques de la condició de treball controvertida.

Si el TS manté la seva doctrina sobre consolidació de grau del funcionari de carrera en el sentit de la sentència de 20 de gener de 2003, que no qüestiona, i en paral·lel genera una nova doctrina per reconèixer la consolidació de grau en els nomenaments interins, en realitat el que estarà fent és crear una condició de treball per al personal interí diferent de la pròpia del funcionari de carrera. Fixem-nos que a partir d'ara a un funcionari de carrera en situació d'adscripció provisional se li denegarà la consolidació de grau, mentre que a un interí que ocupi el mateix lloc li serà reconegut aquest dret. Estem davant del mateix dret? No s'apliquen els mateixos procediments ni condicions per obtenir-lo, funcionaris de carrera i funcionaris interins hi accediran per vies diferents, i probablement els efectes tampoc seran els mateixos.

En resum, en aquesta sentència el TS aplica la conseqüència -consolidació de grau- sense haver-se plantejat el sistema (provisió de llocs, mobilitat i condicions de la carrera vertical). Per tant, el conflicte se centrarà a partir d'ara en els sistemes de provisió de llocs de treball: Hi ha de poder participar el personal interí? En quines condicions? L'interinatge és compatible amb la mobilitat voluntària i la carrera vertical? I també seran conflictius els efectes del grau personal reconegut en aquesta sentència al personal interí: El podrà fer valer si obté una plaça com a funcionari de carrera en la mateixa Administració? I en

una altra? I si no supera la convocatòria d'oferta pública, podrà fer valer el grau reconegut en un nou nomenament interí, en la mateixa o en una altra Administració? I si la plaça que obté, o el nou nomenament interí, és en un altre cos o escala amb un interval de nivells diferent?

En la línia de la Directiva, el que el TS hauria pogut argumentar és que el temps de servei prestat interinament computi als efectes de consolidació de grau (igual que computa el temps en què un funcionari de carrera està en adscripció provisional), sempre que finalment s'obtingui el lloc de forma definitiva, la qual cosa requerirà primer ser funcionari de carrera. En aquest sentit, en la sentència de 8 de setembre de 2011 (C-177/10), el TJUE ja va reconèixer el dret al còmput del temps de servei prestat interinament per complir el requisit de dos anys exigint per participar en una convocatòria de promoció interna, un cop ja s'havia assolit el requisit previ de ser funcionari de carrera.

Finalment, podem observar que el TS no esmenta l'art. 70.3 del *Real Decreto 364/1995*, tot i que aquesta norma s'addiu millor al supòsit de fet plantejat, ja que tracta sobre el grau personal inicial del funcionari quan un cop superat el procés selectiu se l'adscriu a un primer lloc de treball.