



EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, así como un nuevo comentario jurisprudencial, a cargo de Eva Comellas, que trata sobre el **reconocimiento del grado al personal funcionario interino**.

LEGISLACIÓN

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 ([acceso al texto](#))

Esta norma regula uno de los ámbitos habituales de las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE). A continuación os destacamos sus aspectos más relevantes:

Gastos de personal (art. 3):

- Durante 2019 las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,25 % respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2018, en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a los efectivos de personal como a su antigüedad. Además de lo anterior, si el incremento del PIB a precios constantes en 2018 se encontrase entre el 2,1 % y el 2,5 %, se producirá un incremento adicional de entre el 0,05 % y el 0,25 %, según cuál sea la cifra exacta del PIB. Se podrá autorizar otro 0,25 % adicional para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. Este último incremento podrá ser del 0,3 % en administraciones y entidades del sector público (del art. 3) en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2018.
- Los gastos de acción social no podrán experimentar en términos globales ningún incremento respecto de los de 2018
- La masa salarial del personal laboral podrá incrementarse también en el mismo porcentaje máximo previsto en el punto primero.
- Durante 2018 las entidades del sector público, tal y como se definen en este art. 3, 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 hace referencia el punto primero anterior.
- 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 cuantías del sueldo y trienios a percibir en las dos pagas extraordinarias. Todas ellas se han incrementado un 2,5 % respecto de los importes aprobados por la LPGE de 2018.
- 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.

Otros artículos y disposiciones:

- El art. 22, como en las últimas LPGE, establece que las administraciones y resto de entidades del sector público que no hubieran abonado la totalidad de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 podrán aprobar dentro del ejercicio 2019 su devolución, en los términos y condiciones especificados.
- El art. 23 dispone, en los mismos términos que las últimas LPGE, que las administraciones y el resto de entidades del sector público que en ejercicios anteriores hubieran minorado las retribuciones de sus empleados en cuantías no exigidas por las normas básicas del Estado o que no hayan aplicado los incrementos retributivos máximos previstos en las LPGE, podrán restablecer las cuantías vigentes antes de la minoración o las que correspondan hasta alcanzar el incremento permitido en las leyes de presupuestos. Las cantidades devengadas en aplicación de esta medida no tendrán la consideración de incremento retributivo, y únicamente podrá aprobarse por administraciones y entidades que cumplan los objetivos de déficit y deuda y la regla del gasto.
- La DT 2ª prevé que los complementos personales y transitorios se regirán por su normativa específica y por la LPGE.

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 ([acceso al texto](#))

La regulación que contiene esta norma también es habitual en las LPGE, entre otras regulaciones. Os destacamos los siguientes aspectos:

- El tope máximo de la base de cotización (art. 3) queda fijado en 4.070,10 € mensuales, lo que supone un aumento de 266,40 € mensuales respecto del tope máximo de la LPGE de 2018.
- En relación con el salario mínimo interprofesional (SMI), las nuevas cuantías no son de aplicación a los convenios colectivos vigentes a fecha de entrada en vigor del [Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019](#) que utilicen el SMI para determinar la cuantía o incremento del salario base o de complementos salariales (art. 12). En estos supuestos se toma como referencia la normativa del SMI de años anteriores, con los incrementos que se especifican. No obstante, hay que tener en cuenta que las anteriores previsiones no afectan a los convenios colectivos en el sentido de que deben asegurar la percepción del SMI. Se regula la habilitación para establecer reglas de afectación del SMI en normas no estatales y pactos de naturaleza privada (art. 13).
- Se regula la suspensión del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral (DA 3ª).
- La DA 5ª estipula cuál debe ser la cotización de las personas que desarrollen programas de formación y prácticas no laborales y académicas. Deben incluirse en el sistema de Seguridad Social, haya o no remuneración. Comprenden las prácticas efectuadas tanto por alumnos universitarios de titulaciones oficiales de grado y máster como por los de formación profesional en grado medio o superior. En el plazo de 3 meses, el Gobierno debe desarrollar esta disposición y adecuar la correspondiente normativa reglamentaria.
- Se modifican (DF 5ª) las tarifas de cotización por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la DA 4ª de la LPGE de 2007.

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

El SMI se incrementa hasta los 900 euros, un 22,3 % respecto del vigente en 2018. También hay reglas de afectación de las nuevas cuantías del SMI a las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.

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

Se regulan determinadas prestaciones que quedan exentas del IRPF, las de maternidad y paternidad entre otras (art. 1). En el caso de los empleados públicos encuadrados en un régimen de Seguridad Social que no dé derecho a percibir la prestación por maternidad o paternidad, estará exenta la retribución percibida durante los permisos por parto, adopción o guarda y paternidad a que se refieren las letras [a\), b\) y c\) del art. 49 EBEP](#) o la reconocida por la legislación específica que le resulte de aplicación por situaciones idénticas. La cuantía exenta de las retribuciones o prestaciones referidas tendrá como límite el importe de la prestación máxima que reconozca la Seguridad Social por el concepto que corresponda. El exceso tributará como rendimiento del trabajo.

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

Destaca la regulación, que se introduce por primera vez, de determinados aspectos laborales: el [derecho a la intimidad y el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral](#) (art. 87), el [derecho a la desconexión digital](#) en el ámbito laboral (art. 88), el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (art. 89), el derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (art. 90) y los derechos digitales en la negociación colectiva (art. 91). Se incluye expresamente al personal al servicio de las administraciones públicas.

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 ([acceso al texto](#))

Se regulan un [conjunto de actuaciones para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género](#), aplicables al conjunto de las administraciones públicas, cuyas normas deberán adecuarse a dicho Acuerdo.

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 ([acceso al texto](#))

Se aprueban dos medidas para todo el personal funcionario, estatutario o laboral de la AGE, organismos y entidades públicas dependientes: [un permiso de paternidad de 16 semanas](#), con un régimen transitorio durante los años 2019 y 2020 (8 y 12 semanas de permiso, respectivamente), [y el régimen de utilización de la bolsa de horas del 5 %](#) (individuales según la jornada de cada empleado) para las finalidades a que se refiere la [DA 144ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018](#).

SENTENCIAS

DERECHO AL RECONOCIMIENTO DEL GRADO AL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO

STS de 7 de noviembre de 2018, recurso 1781/2017 ([acceso al texto](#))

Comentada por Eva Comellas

En esta sentencia el TS fija como jurisprudencia que el 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

consolidación del grado personal por ocupación de puestos de trabajo, es de aplicación no tan solo a los funcionarios de carrera sino también a los funcionarios interinos, con arreglo a la jurisprudencia del TJUE sobre la *Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada*.

El supuesto de hecho es el de un funcionario interino que reclama el reconocimiento del grado consolidado de nivel 26 por haber ocupado durante doce años continuados un puesto de trabajo clasificado con ese nivel. Reclama el reconocimiento de grado cuando es adscrito a otro puesto, de nivel 24, también como funcionario interino. El TS aplica la cláusula 4 del Acuerdo marco en el sentido siguiente: el grado personal y sus efectos son una condición de trabajo; el reclamante es comparable a un funcionario de carrera que hubiera ocupado este puesto; y la Administración no ha aportado razones objetivas que justifiquen la diferencia de trato. Por tales motivos concluye que el modo de adquisición del grado personal del art. 70.2 del *Real Decreto 364/1995* se aplica también al personal funcionario interino, lo cual comporta reconocer al interesado un grado personal de nivel 26.

En esta sentencia, de escasa profundización jurídica, el TS es incoherente con el derecho interno y con su propia doctrina. Doctrina que fijó en la sentencia de 20 de enero de 2003, decidiendo lo siguiente: "La referencia del artículo 70.2 del *Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo*, a "cualquiera que sea el sistema de provisión" no incluye, a los efectos de la consolidación del grado personal, los puestos de trabajo obtenidos en virtud de adscripción provisional". Pero en el presente caso, el Tribunal considera que dicha tesis no es de aplicación porque la provisión del puesto por parte del funcionario interino no se habría producido mediante adscripción provisional, y por tanto -sostiene- se trata de un argumento irrelevante. De este modo, la doctrina de la sentencia referida sigue estando vigente para el personal funcionario de carrera.

El nombramiento como personal funcionario interino no constituye una adscripción provisional entendida como uno de los sistemas de provisión que forman parte del régimen jurídico del personal funcionario de carrera. Pero siempre es un nombramiento "transitorio", es decir, no definitivo. Y en el derecho español la provisión definitiva es condición para la consolidación del grado y la carrera vertical. La pregunta es: ¿Este sistema vulnera el Acuerdo marco incorporado en la *Directiva 1999/70/CE*? Esa es la cuestión que debería haber analizado el TS, examinando la condición de trabajo, sin dar ficticiamente valor de definitivo al nombramiento interino a efectos de consolidación del grado y sin obviar que el personal funcionario de carrera no consolida el grado del puesto que ocupa provisionalmente. Pero en cambio el TS aplica la mencionada Directiva sin reflexionar sobre los requisitos y características de la condición de trabajo controvertida.

Si el TS mantiene su doctrina sobre consolidación de grado del personal funcionario de carrera en el sentido de la sentencia de 20 de enero de 2003, que no cuestiona, y genera en paralelo una nueva doctrina para reconocer la consolidación de grado en los nombramientos interinos, en realidad estará creando una condición de trabajo para el personal interino distinta de la propia del funcionario de carrera. Fijémonos en que a partir de ahora a un funcionario de carrera en situación de adscripción provisional se le denegará la consolidación de grado, mientras que a un interino que ocupe el mismo puesto le será reconocido este derecho. ¿Nos hallamos ante el mismo derecho? No se aplican los mismos procedimientos ni condiciones para obtenerlo, funcionarios de carrera y funcionarios interinos accederán a ella por vías diferentes y, probablemente, los efectos tampoco serán los mismos.

En resumen, en esta sentencia el TS aplica la consecuencia -consolidación de grado- sin haberse planteado el sistema (provisión de puestos, movilidad y condiciones de la carrera vertical). Por consiguiente, el conflicto se centrará a partir de ahora en los sistemas de provisión de puestos de trabajo: ¿Tendría que poder participar el personal interino? ¿Bajo qué condiciones? ¿La condición de interino es compatible con la movilidad voluntaria y la carrera vertical? Y también serán conflictivos los efectos del grado personal reconocido en esta sentencia al personal interino: ¿Lo podrá hacer valer si obtiene una plaza como funcionario de carrera en la misma Administración? ¿Y en otra? Y si no supera la convocatoria de oferta pública, ¿podrá hacer valer el grado reconocido en un nuevo nombramiento interino, en la misma o en otra Administración? ¿Y si la plaza que obtiene, o el nuevo nombramiento interino, es en otro cuerpo o escala con un intervalo de niveles diferente?

En la línea de la Directiva, lo que el TS podría haber argumentado es que el tiempo de servicio prestado interinamente compute a los efectos de consolidación de grado (igual que computa el tiempo en que un funcionario de carrera está en adscripción

provisional), siempre que finalmente se obtenga el puesto de forma definitiva, lo que requerirá primero ser funcionario de carrera. En este sentido, en la sentencia de 8 de septiembre de 2011 (C-177/10), el TJUE ya reconoció el derecho al cómputo del tiempo de servicios prestados interinamente para cumplir el requisito de dos años exigido para participar en una convocatoria de promoción interna, cuando ya se cumplía el requisito previo de ser funcionario de carrera.

Finalmente, se observa que el TS no menciona el art. 70.3 del *Real Decreto 364/1995*, aunque dicha norma se ajusta mejor al supuesto de hecho planteado, ya que trata sobre el grado personal inicial del funcionario cuando una vez superado el proceso selectivo es adscrito a un primer puesto de trabajo.