



EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, Us oferim així mateix un comentari jurisprudencial a càrrec d'Eva Comellas, relatiu a la promoció interna vertical des del subgrup C1 a l'A1.

LEGISLACIÓ

LEY 22/2021, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2022 ([accés al text](#))

El text coincideix substancialment amb el projecte de llei, sobre el qual us vàrem informar en el [Butlletí núm. 162](#). Les tres novetats més rellevants respecte del projecte (modificació de la DA 2a LRBL i del permís per fill menor afectat per càncer, tant de l'EBEP com de l'ET) les trobareu explicades a l'[Actualització núm. 89 del Codi](#).

LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES DE REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO ([accés al text](#))

Més enllà de les modificacions que han afectat l'EBEP, sobre les quals us vam informar a l'[Actualització núm. 89 del Codi](#) (arts. 10 i 11 i DA 17a), aquests són els aspectes més significatius que han variat respecte del redactat que provenia del [Real Decreto-ley 14/2021](#):

1) Processos d'estabilització de personal temporal (art. 2):

- Les ofertes públiques d'ocupació que articulin els processos d'estabilització de les LLPGE de 2017 i 2018 així com el nou que regula aquesta norma, s'han d'aprovar i publicar als respectius diaris oficials abans de l'1 de juny de 2022 i s'han de coordinar per les administracions públiques competents (al *RD-ley 14/2021* es fixava com a data el 31 de desembre de 2021).
- Les places afectades pels processos d'estabilització de les LLPGE de 2017 i 2018 s'han d'incloure dintre del procés d'estabilització, sempre que s'haguessin inclòs a les corresponents ofertes públiques d'ocupació d'estabilització i, un cop hagués entrat en vigor aquesta llei, no s'haguessin convocat o, en cas d'haver-se convocat i resultat, haguessin quedat sense cobrir. Es trasllada, en part, el contingut de la DT 2a del *RD-ley 14/2021* a l'art. 2.
- Els exercicis de la fase d'oposició poden no ser eliminatòris.
- Amb la finalitat de permetre el seguiment de l'oferta, les administracions públiques han de certificar al Ministeri d'Hisenda i Funció Pública el nombre de places estructurals ocupades de manera temporal en cadascun dels àmbits afectats (al *RD-ley 14/2021* no es deia que fossin "estructurals").

2) Disposicions addicionals

- Respecte de l'informe anual de seguiment de la situació de temporalitat a l'ocupació pública regulat a la DA 2a, s'introdueix

que aquest s'ha de remetre a la Comissió competent del Congrés i que ha de contenir, com a mínim, el detall funcional amb escala autonòmica i local de totes les situacions de temporalitat a l'ocupació pública.

- Pel que fa a la DA 3a, relativa a les mesures de seguiment pressupostari, no només es pot nomenar personal interí per mantenir l'adequada prestació de serveis públics per a les places vacants per jubilació en aquell exercici pressupostari, sinó que també se'n pot nomenar per a les places de cobertura necessària i urgent que, conforme a allò establert a la corresponent LLPGE, no computin en la taxa de reposició d'efectius.
- En relació amb les mesures d'agilitació de processos selectius (DA 4a), es contempla que aquestes siguin per a tot tipus de processos, no únicament per als d'estabilització. Per a aquells que no superin els processos es pot preveure la creació de borses específiques, tant de personal funcionari interí com de personal laboral temporal, o la integració en borses ja existents (al *RD-ley 14/2021* només s'al·ludia a "interins", sense especificar si es tractava del personal funcionari o laboral).
- S'introdueix una nova DA, la 6a, que duu per títol "convocatòria excepcional d'estabilització d'ocupació temporal de llarga durada". Disposa que les administracions públiques convocaran, amb caràcter excepcional i d'acord amb allò previst als apartats 6 i 7 de l'art. 61 EBEP, pel sistema de concurs, aquelles places que, reunint els requisits establert a l'art. 2.1 (que regula els processos d'estabilització temporal), haguessin estat ocupades amb caràcter temporal de manera ininterrompuda amb anterioritat a 1 de gener de 2016. S'han de dur a terme per una sola vegada i poden ser objecte de negociació en cadascun dels àmbits territorials de l'Administració de l'Estat, comunitats autònomes i entitats locals. Cal respectar, en tot cas, els terminis establerts en aquesta Llei.
- S'introdueix una nova DA, la 7a, relativa a l'extensió dels processos d'estabilització. Disposa que els preceptes d'aquesta llei relatius als processos d'estabilització s'han d'aplicar a les societats mercantils públiques, entitats públiques empresarials, fundacions del sector públic i consorcis del sector públic.
- S'introdueix una nova DA, la 8a, la qual determina, a efectes d'identificació de les places de les convocatòries de concurs que, addicionalment als processos previstos a la DA 6a, s'han d'incloure a les seves convocatòries les places vacants de naturalesa estructural ocupades de manera temporal per personal amb una relació d'aquesta naturalesa, anterior a 1 de gener de 2016.
- S'introdueix una nova DA, la 9a, sobre actuacions de comunitats autònomes i entitats locals, determinant-se que aquestes han de desenvolupar els processos d'estabilització i dur a terme acords amb les organitzacions sindicals per assolir l'objectiu de reducció de la temporalitat.

3) Disposicions transitòries

- El règim jurídic dels processos d'estabilització ja convocats de les LLPGE de 2017 i 2018 es trasllada, en part, a l'art. 2. Es manté que han de finalitzar abans de 31 de desembre de 2024 (DT 1a).

REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ([accés al text](#))

L'art. 5 modifica diversos preceptes del *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*: infraccions en matèria de relacions laborals, de prevenció de riscos, d'ocupació i d'empreses de treball temporal i usuàries (arts. 6 a 19 ter). Així mateix, es modifica l'art. 40, sobre quantia de les sancions.

La DA 4a, sobre règim aplicable al personal laboral del sector públic, disposa que els contractes per temps indefinit i els fixos-discontinus es poden celebrar quan siguin essencials per al compliment de les finalitats que les administracions públiques i les entitats que conformen el sector públic institucional tingui atribuïdes, prèvia expressa acreditació. Sens perjudici de la taxa de reposició establerta a la LLPGE vigent per a cada exercici, si per a la cobertura d'aquestes places calgués una taxa de reposició específica, esdevindrà necessària l'autorització del Ministeri d'Hisenda i Funció Pública. Igualment, es poden subscriure contractes de substitució per cobrir temporalment un lloc de treball fins que finalitzi el procés de selecció per a la

seva cobertura definitiva, d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i en els termes establerts a la [Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público](#).

La DA 5a regula la contractació de durada determinada per part de les entitats que integren el sector públic, en el marc del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència i Fons de la Unió Europea.

La DA 7a estableix la pròrroga de la vigència del [Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021](#), mentre no s'aprovi el reial decret que ha de fixar-lo per a 2022.

La DF 2a introdueix una nova disposició addicional, la 9a, al *Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo*, mitjançant la qual es disposa que les administracions públiques i, si escau, les entitats sense ànim de lucre, poden realitzar contractes per a la millora de l'ocupabilitat i la inserció laboral en el marc dels programes d'activació per a l'ocupació previstos al *Real Decreto-ley 3/2015*, la durada dels quals no pot excedir de 12 mesos.

[LEY 21/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE GARANTÍA DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES Y DE OTRAS MEDIDAS DE REFUERZO DE LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA Y SOCIAL DEL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES](#) ([accés al text](#))

Us en destaquem la DF 4a, que disposa un mecanisme d'equitat intergeneracional destinat a preservar l'equilibri entre generacions i enfortir la sostenibilitat del sistema de la Seguretat Social en el llarg termini, format per dos components. El primer s'aplicarà a partir de 2023 i fins 2032 i consistirà a una cotització addicional finalista de 0,6 punts percentuals, seguint l'estructura actual de distribució entre empresa i treballador.

[LLEI 2/2021, DEL 29 DE DESEMBRE, DE MESURES FISCALS, FINANCERES, ADMINISTRATIVES I DEL SECTOR PÚBLIC](#) ([accés al text](#))

En el títol V, sobre mesures administratives en matèria de personal de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic, s'hi regulen diverses qüestions d'interès:

- L'art. 49 contempla els efectes del silenci administratiu en determinats procediments en matèria de personal i de funció pública.
- Els arts. 50, 53 i 54 preveuen que les convocatòries per accedir a les diferents categories de les escales del Cos de Bombers de la Generalitat de Catalunya, del Cos de Mossos d'Esquadra i del Cos d'Agents Rurals, en tots els casos aprovades a partir de l'1 de gener de 2022, poden determinar el nombre de places reservades per a dones, amb les requisits, condicions i casos que s'hi determinen.

[ORDRE EMT/246/2021, DE 27 DE DESEMBRE, PER LA QUAL S'ESTABLEIXEN LES BASES REGULADORES PER A LA CONCESSIÓ DE SUBVENCIONS PÚBLIQUES, DESTINADES AL FINANÇAMENT DEL "PROGRAMA DE PRIMERA EXPERIÈNCIA PROFESSIONAL EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES", DE CONTRACTACIÓ DE PERSONES JOVES ATURADES EN EL SI DELS SERVEIS PRESTATS PER AQUESTES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES, EN EL MARC DEL PLA DE RECUPERACIÓ, TRANSFORMACIÓ I RESILIÈNCIA](#) ([accés al text](#))

L'objecte de les subvencions (art. 1.1) és la contractació per administracions públiques i entitats del sector públic institucional de persones joves desocupades, més grans de 16 i menors de 30 anys, en la modalitat de contracte en pràctiques, pel que fa als costos laborals. El seu àmbit d'aplicació és tot el territori de Catalunya i s'estén a totes les administracions públiques catalanes (art. 1.7). La contractació de les persones treballadores es regula a l'art. 15.

RESOLUCIÓ SLT/66/2022, DE 19 DE GENER, PER LA QUAL S'ESTABLEIXEN LES MESURES EN MATÈRIA DE SALUT PÚBLICA PER A LA CONTENCIÓ DEL BROT EPIDÈMIC DE LA PANDÈMIA DE COVID-19 AL TERRITORI DE CATALUNYA ([accés al text](#))

L'apartat 4.2 regula les mesures de prevenció i higiene en centres de treball.

RESOLUCIÓ PRE/3814/2021, DE 23 DE DESEMBRE, PER LA QUAL ES DONA PUBLICITAT A LA INSTRUCCIÓ 3/2021, DE 23 DE DESEMBRE, SOBRE NOVES MESURES ORGANITZATIVES, DE PREVENCIÓ I SEGURETAT ALS CENTRES DE TREBALL DEL PERSONAL DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA AMB MOTIU DE L'EMERGÈNCIA SANITÀRIA PER LA COVID-19 ([accés al text](#))

REAL DECRETO 1076/2021, DE 7 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 773/1997, DE 30 DE MAYO, SOBRE DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD RELATIVAS A LA UTILIZACIÓN POR LOS TRABAJADORES DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL ([accés al text](#))

SENTÈNCIES

LA DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA 3a DE L'EBEP NO PERMET LA PROMOCIÓ INTERNA DES DEL SUBGRUP C1 AL SUBGRUP A1

STS de 21 de juny de 2021, recurs 7254/2019 ([accés al text](#))

Comentada per Eva Comellas

En la sentència de 3 de març de 2016, recurs 255/2015 ([resum a la base de dades de sentències](#)), el TSJ de Catalunya va concloure que la DT 3a.3 EBEP permet la promoció interna vertical per salt des del subgrup C1 al subgrup A1. Aquesta disposició estableix que el personal funcionari del subgrup C1 que tingui la titulació exigida pot promocionar al Grup A sense necessitat de passar pel nou grup B, d'acord amb allò establert a l'art. 18 EBEP.

L'art. 18 EBEP, que està afectat per la DF 4a.1 EBEP, regula la promoció interna vertical. Un dels requisits per poder optar a la promoció és tenir una antiguitat d'almenys 2 anys de servei actiu al subgrup inferior, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup (art. 18.2 EBEP). En canvi, l'art. 22.1 de la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública* (LMRFP) definia la promoció interna com l'ascens des de cossos o escales d'un grup de titulació a altres del grup immediat superior. El TSJ va interpretar que ometent la paraula "immediat", el legislador bàsic ha volgut ampliar els drets de promoció interna del personal funcionari. Aquest argument, més la literalitat de la DT 3a.3 en la seva referència al Grup A, van servir de fonament a la seva decisió.

Però en aquesta sentència el TS canvia aquella interpretació. Afirmar que d'acord amb l'art. 16 EBEP, la carrera professional és el conjunt ordenat d'oportunitats professionals d'ascens i expectatives de progrés, i que aquesta idea de la progressió ordenada, present en el sistema de promoció interna de la LMRFP, s'ha mantingut també en l'art. 18.2 EBEP. Quan el legislador es refereix al subgrup inferior, està aplicant el mateix criteri d'ordre que quan es referia al grup immediat superior. Per tant -diu el Tribunal-, es digui expressament o no, el subgrup inferior és el subgrup immediat inferior.

I a continuació el TS interpreta la DT 3a.3 EBEP de la següent manera: la regulació transitòria cobreix la manca de desenvolupament de les exigències del nou grup B. Quan existeixin cossos i escales en què ja es requereixi el nou títol de Tècnic Superior, aquella disposició decaurà perquè el personal del subgrup C1 ja podrà promocionar al grup B. Per tant, el Tribunal afirma que la DT 3a.3 EBEP reflecteix implícitament la idea de promoció al cos o escala immediat superior. La referència d'aquesta disposició al grup A, sense diferenciar entre els subgrups A1 i A2, suposa que s'ha de tenir alguna de les titulacions exigibles per a qualsevol d'aquests dos subgrups, però considerades no segons les regles de l'art. 76 EBEP, sinó conforme a la lògica de la DT 3a.2 EBEP. Aquesta disposició manté la jerarquia entre ambdós subgrups com a resultat de la integració als subgrups A1 i A2 dels antics grups A i B de l'art. 25 LMRFP, ordenats segons l'ordre jeràrquic dels títols exigibles. La conclusió del TS és que si amb la vigència de la LMRFP es promocionava des del grup C al grup B, integrats ara en els

subgrups C1 i A2 EBEP, respectivament, durant el període transitori regulat per la DT 3a.3 des del subgrup C1 es pot promocionar al grup A, sí, però dins d'aquest només al subgrup A2.

Aquesta interpretació del TS, que d'una banda és fidel al model tradicional de carrera administrativa, comporta de l'altra un important perjudici futur en les expectatives de promoció d'una gran part del personal del subgrup C1.

Sota el meu punt de vista, la carrera professional de tot el personal funcionari del subgrup C1 no hauria de passar necessàriament pel nou grup B, ja que la trajectòria acadèmica i professional dels estudis de batxiller i la dels cicles formatius és diferent. Haurien d'existir dues línies directes de promoció des del subgrup C1, una orientada a les titulacions universitàries i una altra a les titulacions professionalitzadores, tot això en coherència amb la classificació del personal funcionari en diferents cossos i escales per als quals s'exigeix diferent titulació i especialitat.

El legislador bàsic va ser imprecís en regular la promoció interna vertical a l'EBEP, tant al seu art. 18.2 com a la DT 3a.3, i quan es desenvolupi no es podran sobrepassar els límits de la matèria reservada a llei bàsica. Per això caldrà parar atenció a com el TS resoldrà definitivament aquesta qüestió en el futur, en especial un cop superat el període transitori. La diferent interpretació de l'art. 18.2 EBEP té conseqüències importants: en el primer cas, la normalització de la promoció interna per salt comporta un canvi respecte del model de tracte successiu de la carrera administrativa tradicional, un canvi que afecta tots els grups i subgrups de titulació; en el segon cas, desapareixen les opcions de promoció interna vertical del personal del subgrup C1 que no cursi estudis de formació professional, cosa que afecta el seu dret de promoció en el treball (art. 35.1 de la *Constitución*). Probablement cap d'aquestes derivades era intenció del legislador bàsic.