



## EDITORIAL

Trobareu en aquest butlletí l'habitual ressenya legislativa, en què destaca el **Projecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2023**. Us oferim així mateix un **comentari jurisprudencial** a càrrec d'Eva Comellas, relatiu a les **garanties retributives d'empleats que retornen de la situació de serveis especials**.

## LEGISLACIÓ

**PROJECTE DE LLEI DE PRESSUPOSTOS GENERALS DE L'ESTAT PER A L'ANY 2023** ([accés a una selecció del projecte](#))

El passat 8 d'octubre es publicà en el *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, el Projecte de Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023. Tot seguit us en resumim allò més rellevant:

### 1) Despeses de personal (art. 19):

- Les retribucions del personal al servei del sector públic no poden experimentar un increment global superior al 2,5 % respecte de les vigents a 31 de desembre de 2022, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de comparació, tant pel que fa als efectius de personal com a la seva antiguitat. Es preveuen dos tipus d'incrementos més, amb un caràcter condicionat, amb efectes d'1 de gener de 2023: un d'addicional del 0,5 % si la suma de l'Índex de Preus al Consum harmonitzat i del mateix Índex avançat de setembre de 2023 fos superior al 6 %; i un altre de complementari del 0,5 % si l'increment del PIB nominal igualés o superés [l'estimat pel Govern de l'Estat en el quadre macroeconòmic que acompanya la LLPGE](#) (vegeu pàg. 13).
- La massa salarial del personal laboral es pot incrementar també en el mateix percentatge màxim previst en el punt anterior.
- Les despeses d'acció social, definides com a beneficis, complements o millores diferents a les contraprestacions per raó del treball, la finalitat de les quals és satisfer determinades necessitats que responguin a circumstàncies personals del personal al servei del sector públic, no poden incrementar-se en termes globals l'any 2023 respecte de les de 2022.
- Durant 2023 les entitats del sector públic, tal i com es defineixen en aquest art. 19, poden dur a terme aportacions a plans de pensions de la modalitat d'ocupació o contractes de d'assegurança col·lectiva, sempre que no se superi l'increment esmentat anteriorment.
- 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 del sou i triennis a percebre en les dues pagues extraordinàries. Totes elles s'incrementen un 2,5 %, partint d'unes quanties que contemplen els dos augments retributius de l'any 2022: els de la LLPGE per a 2022 i els derivats del *Real Decreto-ley 18/2022*.
- 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.

## 2) Oferta pública d'ocupació, contractes i nomenaments temporals del personal del sector públic:

### 2.1) Per a administracions públiques (art. 20)

El 2023 es pot incorporar personal de nou ingrés amb una relació indefinida al sector públic, mitjançant l'oferta d'ocupació pública. Com a novetat, s'indica que l'oferta pública d'ocupació és una plasmació de l'exercici de la planificació en un marc plurianual i que la configuració concreta de l'oferta s'ha de dur a terme mitjançant la taxa de reposició d'efectius, que és l'instrument amb què es concreta la planificació i se li atorga dimensió en termes d'efectius respecte de la plantilla actual, tenint sempre en compte les disponibilitats pressupostàries del Capítol I. No computen en el límit màxim de la taxa de reposició:

- Les places que es cobreixin com a conseqüència de la incorporació de personal en execució d'ofertes públiques d'ocupació d'exercicis anteriors.
- Les places que es convoquin per promoció interna, ni els cessaments derivats d'aquests processos.
- Les corresponents a personal declarat indefinit no fix per sentència judicial.
- Les convocatòries de places de personal fix que s'adrecin exclusivament a militars professionals de tropa i marineria, amb les condicions i requisits que s'especifiquen a l'apartat Tres.4.e de l'art. 20.
- Com a la LLPGE per a 2022, les places necessàries per a la posada en marxa i funcionament de nous serveis l'establiment dels quals vingui imposat per una norma estatal, autonòmica o local; i en els serveis públics que passin a prestar-se per gestió directa, el nombre de places que les empreses externes destinaven a la prestació d'aquell servei concret.

S'hi regulen les següents taxes de reposició:

- 120 % per als sectors prioritaris a què es refereix l'apartat Dos.3 de l'art. 20. Entre ells destaquem el control i lluita contra el frau fiscal, laboral, de subvencions públiques i en matèria de Seguretat Social, i de control de l'assignació eficient de recursos públics; assessorament jurídic i gestió de recursos públics; personal dels serveis de prevenció i extinció d'incendis; assistència directa a la ciutadania en els serveis socials i serveis de transport públic; places de seguretat i emergències; les relacionades amb l'atenció als ciutadans en els serveis públics i la gestió de prestacions i polítiques actives en matèria d'ocupació; i personal que presta serveis a l'àrea de tecnologies de la informació i les comunicacions. Per a altres sectors, la taxa de reposició és del 110 %.
- Específicament per a les administracions locals, s'estableix per a tots els sectors en el 120 %, sempre i quan es tinguis amortitzat el deute financer a 31 de desembre de l'exercici anterior.
- Per als cossos i forces de seguretat de l'Estat, policia autonòmica i policia local, considerats sector prioritari: 125 %.
- Com a novetat, s'autoritza una taxa específica per a cada administració pública i amb caràcter extraordinari per donar compliment a l'objectiu de la *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, és a dir, que la temporalitat no superi el 8 % de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits, sempre que es justifiqui d'acord amb l'instrument de planificació plurianual amb que haurà de comptar. No s'hi especifica un percentatge, nombre o mètode de càlcul més concret.

S'estipula per primera vegada que les administracions públiques han de tenir en compte les places de personal interí per vacant i personal laboral temporal per vacant que no s'hagin inclòs en execució d'ofertes anteriors. En tot cas, les vacants ocupades per aquest personal s'han d'incloure a l'oferta pública d'ocupació corresponent a l'exercici en què es produeix el nomenament; i si no fos possible, en la següent, llevat que es decideixi la seva amortització.

La taxa de reposició es pot acumular d'un o diversos sectors o col·lectius prioritaris en altres sectors o col·lectius prioritaris. Igualment, dels sectors no prioritaris es pot acumular en els prioritaris. Les entitats locals que tinguessin amortitzat el seu deute financer a 31 de desembre de l'exercici anterior poden acumular la seva taxa de reposició indistintament a qualsevol sector. No

s'autoritza la cessió de la taxa de les administracions públiques a les seves societats mercantils públiques, entitats públiques empresarials i fundacions, però en el mateix sentit que a la LLPGE per a 2022, si s'autoritza la cessió als consorcis per part de les administracions i resta d'entitats que hi participin. Així mateix, quan s'hagi acordat, per conveni o per qualsevol altre instrument jurídic, la gestió del servei per una administració diferent de la titular del servei, aquesta pot cedir taxa de reposició a l'administració que efectui la prestació. A més, les entitats locals poden cedir taxa a entitats locals supramunicipals en què participin.

Quan es produeixi acumulació de la taxa, la publicació de l'oferta d'ocupació pública de l'organisme que la cedeix i del que la rep ha de contenir el nombre de places, així com el sector o col·lectiu objecte de l'acumulació.

D'altra banda, es manté la fórmula introduïda a les darreres LLPGE relativa al mètode de càlcul per determinar la taxa de reposició d'efectius. A grans trets, per als percentatges màxims de reposició s'ha de tenir en compte la diferència resultant entre el nombre d'empleats fixos que durant l'exercici pressupostari anterior han deixat de prestar serveis i el nombre d'empleats fixos que s'haguessin incorporat durant el dit exercici. Es manté la novetat de la LLPGE per a l'any 2022, consistent en que aquesta taxa es pot incrementar amb la derivada de les altes i baixes registrades durant l'exercici en curs, fins a la data d'aprovació de l'oferta, el que s'haurà de fer constar en la mateixa oferta. A aquests efectes, cal que l'oferta s'aprovi dintre del primer semestre de l'exercici i les esmentades places es restaran de la taxa de reposició de l'exercici següent.

La validesa de tota la taxa autoritzada, d'acord amb l'art. 70 EBEP, es condiona al fet que s'inclouin en les ofertes públiques d'ocupació abans de finalitzar cada any i a que les convocatòries es publiquin al corresponent diari oficial, havent d'assegurar la seva execució en el termini màxim de 3 anys. Es disposa, com a la vigent LLPGE, que les places no cobertes després de l'execució d'una convocatòria poden convocar-se de nou, sempre que no hagin transcorregut més de 3 anys des de la publicació de l'oferta. La nova convocatòria haurà d'identificar quines són les places que procedeixen de convocatòries anteriors i l'oferta a la que corresponen. Aquesta previsió esdevé aplicable a les convocatòries de processos selectius derivades d'ofertes d'exercicis anteriors a 2023, incloses les que ja s'han publicat.

Les comunitats autònomes han de remetre al Ministeri d'Hisenda, el mes de gener de cada any, una certificació del nombre de baixes i altes que s'han considerat per al càlcul de la taxa de reposició, incloent-hi les altes i baixes per concursos de trasllat produïdes com a conseqüència dels procediments de mobilitat voluntària entre diferents administracions públiques l'any immediat anterior. Com a novetat, cal trametre igualment l'oferta pública d'ocupació publicada durant l'exercici i en el cas de les places de la taxa autoritzada per donar compliment a que la temporalitat no superi el 8 %, l'instrument de planificació que l'empari i el certificat que identifiqui les places afectades. Pel que fa a ofertes públiques derivades de processos d'estabilització, les administracions públiques han de certificar al Ministeri d'Hisenda el nombre de places estructurals ocupades de manera temporal en cadascun dels àmbits afectats.

En relació amb les limitacions a la contractació temporal, s'introdueix un principi de prevalença de relacions de caràcter fix: la contractació laboral i els nomenaments de personal funcionari han de realitzar-se amb caràcter fix, indefinit o permanent, segons procedeixi. No es pot contractar personal temporal, ni nomenar personal estatutari temporal o funcionari interí llevat de casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables, en els supòsits i d'acord amb les modalitats previstes a l'EBEP i l'ET.

2.2) Contractació i nomenament de personal en societats mercantils públiques, entitats públiques empresarials, fundacions del sector públic i consorcis públics (DA 20a, 21a i 22a):

- Com en el cas de l'art. 19, s'introdueix un principi de prevalença de relacions de caràcter fix.
- Si gestionen serveis públics o duen a terme les activitats a què es refereix l'art. 20.Dos.2, la taxa de reposició és del 120 %, sempre que es justifiqui la seva necessitat per a l'adequada prestació del servei o realització de l'activitat. En la resta de casos la taxa és del 110 %, sens perjudici d'autoritzar una taxa específica per al compliment de l'objectiu previst a la Ley 20/2021 (reducció de la temporalitat per sota del 8 %), en els termes de l'art. 20.Dos.3. La taxa s'ha de calcular d'acord amb les regles de l'art. 20.Tres. En l'específic cas dels consorcis, s'afegeix el requisit que cal que puguin contractar o nomenar personal propi d'acord amb la legislació aplicable.

- Fora d'aquests límits, es pot contractar o nomenar nou personal que tingui una relació preexistent fixa i indefinida en el sector públic estatal, autonòmic o local en què, respectivament, s'inclogui la corresponent societat mercantil, entitat pública empresarial, consorci o fundació del sector públic així com, en aquells àmbits que presentin especials dificultats de cobertura, a reservistes d'especial disponibilitat, amb les condicions i requisits que s'hi especifiquen. Tots aquests nomenaments o contractacions donen dret a seguir percebent el complement d'antiguitat en la mateixa quantia que es venia rebent en el departament ministerial, organisme públic, societat, fundació o consorci de procedència.
- Respecte dels consorcis, no es pot contractar personal temporal, excepte per a casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables, en els supòsits i d'acord amb les modalitats previstes a l'ET, en la redacció donada pel *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*.
- Per al cas específic de les societats mercantils públiques, entitats públiques empresarials i fundacions del sector públic, la contractació temporal únicament serà possible en els supòsits i d'acord amb les modalitats previstes a l'ET, en la redacció donada pel *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre*, així com en la resta de normativa aplicable (prèvia autorització per a les societats mercantils públiques i entitats públiques empresarials).

2.3) Contractes de personal addicionals en aplicació de plans estratègics d'ens del sector públic estatal (DA 33a): es poden autoritzar, sobrepassant els límits de taxa establerts, les contractacions de personal que esdevinguin necessàries per donar compliment a aquells instruments de planificació estratègics de les entitats públiques empresarials, societats mercantils, fundacions, consorcis i d'altres ens del sector públic estatal.

### 3) Bases i tipus de cotització (art. 122):

El topall màxim de la base de cotització es fixa en 4.495,40 € mensuals, el que suposa un augment del 8,6 % respecte de l'establert a la *Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022*. La base mínima de cotització s'incrementa en el mateix percentatge que ho faci el SMI. Per al càlcul dels tipus per contingències professionals, s'aplicaran els percentatges de la taula de la DA 4a de la LLPGE de 2007 i aniran a càrrec exclusiu de l'empresa.

- Contingències comunes: 28,30 % (23,60 % a càrrec de l'empresa i 4,70 % del treballador). Conforme a la DF 4a de la *Ley 21/2021* i com a mecanisme d'equitat intergeneracional, s'introdueix una cotització addicional del 0,6 % (0,5 % a càrrec de l'empresa i 0,1 % a càrrec del treballador).
- Atur: en la contractació indefinida, 7,05 % (5,50 % a càrrec de l'empresa i 1,55 % del treballador); i quan sigui de durada determinada tant a temps complet com parcial, 8,30 % (6,70 % a càrrec de l'empresa i 1,60 % del treballador).
- FOGASA: 0,20 %, a càrrec exclusiu de l'empresa.
- Formació Professional: 0,70 % (0,60 % a càrrec de l'empresa i 0,10 % del treballador).
- En relació amb els membres de la policia local, cotització addicional sobre la base per contingències comunes: 10,60 % (8,84 % a càrrec de l'Administració i 1,76 % del funcionari).

### 4) Altres disposicions:

- La DA 23a regula els processos selectius de canvi de règim jurídic del personal fix de l'Annex II del IV Conveni col·lectiu únic del personal laboral de l'AGE que desenvolupa funcions o activitats reservades a personal funcionari.
- La DA 32a regula la contractació d'assegurances de responsabilitat civil i comptable professional del personal al servei de l'AGE, els seus organismes autònoms, entitats gestores i serveis comuns de la Seguretat Social, entitats públiques empresarials i altres entitats de dret públic vinculades o dependents d'aquelles. Les primes d'aquestes assegurances no computaran a la massa salarial a efectes d'aquesta Llei.
- Se suspèn (DA 87a) l'aplicació del sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin disminuït de manera considerable la sinistralitat laboral.
- La DT 3a preveu que els complements personals i transitoris es regeixin per la seva normativa específica i per la LLPGE.
- La DF 8a suprimeix determinats preceptes del *Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la*

*estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad*: art. 8 (només quedava vigent l'apartat 3, sobre suspensió d'acords, pactes i convenis per al personal funcionari i laboral en allò relatiu al permís per assumptes particulars, vacances i dies addicionals de lliure disposició o de similar naturalesa); art. 9 (prestació econòmica en la situació d'IT); art. 10 (reducció de crèdits i permisos sindicals); art. 16 (sobre suspensió de pactes, acords i convenis que contradiguin el Títol I d'aquest Reial Decret llei, arts. 1 a 16); DA 2a (relativa a suspensions o modificacions de convenis col·lectius, pactes i acords que afectin el personal funcionari o laboral per alteració substancial de les circumstàncies econòmiques); DA 18a (incapacitat temporal a l'AGE); i DF 8a (drets sindicals en l'àmbit del sector públic).

DECRET LLEI 14/2022, DE 8 DE NOVEMBRE, DE MESURES URGENTS PER A LA REDUCCIÓ DE LA TEMPORALITAT, DE FOMENT DE LA PROMOCIÓ INTERNA I D'AGILITZACIÓ DE LA COBERTURA DE LLOCS DE TREBALL AMB PERSONES FUNCIONÀRIES DE CARRERA ([accés al text](#))

A banda de les modificacions de les que us varem donar compte a l'[Actualització núm. 98](#) del Codi bàsic, l'[art. 1](#) regula la promoció interna i processos d'estabilització de l'ocupació temporal en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

ORDRE DSO/210/2022, DE 15 DE SETEMBRE, PER LA QUAL S'APROVEN LES BASES REGULADORES QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATÒRIA DE SUBVENCIÓ PER AL PAGAMENT D'UN COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT EXTRAORDINARI ÚNIC AL PERSONAL DE SERVEIS DE NETEJA PREVIST A L'ACORD GOV/126/2022 ([accés al text](#)) ([correcció d'errades](#))

Es dicta com a conseqüència de l'Acord GOV/126/2022, de 21 de juny, del qual us vam donar compte al [Butlletí núm. 166](#). La convocatòria s'ha instrumentat mitjançant la [Resolució DSO/2870/2022, de 23 de setembre, per la qual s'aprova la convocatòria de subvenció per al pagament d'un complement de productivitat extraordinari únic al personal de serveis de neteja previst a l'Acord GOV/126/2022](#).

ORDEN PCM/1047/2022, DE 1 DE NOVIEMBRE, POR LA QUE SE APRUEBA Y SE PUBLICA EL PROCEDIMIENTO DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO PREVISTO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES ([accés al text](#))

Aquesta ordre té per objecte aprovar i donar publicitat al procediment de valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere previstos al *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, als efectes de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes en matèria retributiva. L'eina elaborada per a la implementació del procediment de valoració de llocs de treball es publicarà a les pàgines web del *Ministerio de Trabajo y de Economía Social* y del *Instituto de las Mujeres*.

RESOLUCIÓN DE 7 DE OCTUBRE DE 2022, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2023 ([accés al text](#))

S'aprova la relació de festes laborals d'àmbit estatal, de les comunitats autònomes i de les ciutats de Ceuta i Melilla.

REAL DECRETO 885/2022, DE 18 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO DE PLANES Y FONDOS DE PENSIONES, APROBADO POR EL REAL DECRETO 304/2004, DE 20 DE FEBRERO, PARA EL IMPULSO DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO ([accés al text](#))

S'afegeix un Títol VI al Reglament de Plans i Fons de Pensions (arts. 102 a 107), relatiu als fons de pensions de promoció pública oberts. S'afegeix una disposició addicional (10a), sobre actuacions preparatòries per a la constitució de la Comissió de Control Especial, en relació amb els esmentats fons de pensions d'ocupació de promoció pública.

REAL DECRETO 888/2022, DE 18 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA EL RECONOCIMIENTO, DECLARACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL GRADO DE DISCAPACIDAD ([accés al text](#))

Nova norma que deroga íntegrament l'anterior, el *Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía*.

REAL DECRETO 889/2022, DE 18 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS CONDICIONES Y LOS PROCEDIMIENTOS DE HOMOLOGACIÓN, DE DECLARACIÓN DE EQUIVALENCIA Y DE CONVALIDACIÓN DE ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE SISTEMAS EDUCATIVOS EXTRANJEROS Y POR EL QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA ESTABLECER LA CORRESPONDENCIA AL NIVEL DEL MARCO ESPAÑOL DE CUALIFICACIONES PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR DE LOS TÍTULOS UNIVERSITARIOS OFICIALES PERTENECIENTES A ORDENACIONES ACADÉMICAS ANTERIORES ([accés al text](#))

Segons afirma la seva exposició de motius, es dicta amb la voluntat de resoldre els problemes detectats en l'àmbit de les homologacions i declaracions d'equivalència dels títols universitaris estrangers. Deroga l'anterior norma sobre la matèria, el *Real Decreto 967/2014, de 21 de noviembre*.

RESOLUCIÓN PRE/3467/2022, DE 28 D'OCTUBRE, PER LA QUAL S'OBRE LA CONVOCATÒRIA DEL PROCEDIMENT PER A LA CONCESSIÓ DE SUBVENCIONS DESTINADES AL FINANÇAMENT DE PLANS DE FORMACIÓ PER A L'OCUPACIÓ DELS EMPLEATS I EMPLEADES PÚBLICS DE LES ADMINISTRACIONS LOCALS PER A L'ANY 2023 ([accés al text](#))

RESOLUCIÓN DE 24 DE OCTUBRE DE 2022, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES SOBRE EL PAGO AL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL DEL INCREMENTO RETRIBUTIVO ADICIONAL DEL 1,5 POR CIENTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 23 DEL REAL DECRETO-LEY 18/2022, DE 18 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBAN MEDIDAS DE REFUERZO DE LA PROTECCIÓN DE LOS CONSUMIDORES DE ENERGÍA Y DE CONTRIBUCIÓN A LA REDUCCIÓN DEL CONSUMO DE GAS NATURAL EN APLICACIÓN DEL «PLAN + SEGURIDAD PARA TU ENERGÍA (+SE)», ASÍ COMO MEDIDAS EN MATERIA DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL SECTOR PÚBLICO Y DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AGRARIAS EVENTUALES AFECTADAS POR LA SEQUÍA ([accés al text](#))

## SENTÈNCIES

GARANTIES RETRIBUTIVES DEL PERSONAL FUNCIONARI QUE RETORNA D'UNA SITUACIÓ DE SERVEIS ESPECIALS: SÓN APLICABLES ALS CÀRRECS DE L'ADMINISTRACIÓ LOCAL?

STS de 14 de juliol de 2022, recurs 7104/2020 ([accés al text](#))

Comentada per Eva Comellas

L'interès cassacional objectiu per a la formació de jurisprudència se situa en la interpretació de l'art. 33.2 de la *Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991*, i en paral·lel de l'art. 87.3 EBEP. El cas és el d'un funcionari de carrera que reingressa al servei actiu després d'haver cessat com a Director General Econòmic-Financer de l'ajuntament d'un municipi de gran població, càrrec que havia ocupat en serveis especials durant gairebé 7 anys.

L'art. 33.2 de la *Ley 31/1990*, estableix una garantia retributiva per als funcionaris de carrera que hagin reingressat al servei actiu després d'haver ocupat durant més de dos anys continuats, o tres amb interrupció, llocs en l'Administració de l'Estat o de la Seguretat Social compresos en l'àmbit d'aplicació de la *Ley 25/1983, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades de Altos Cargos* (lleï derogada, actualment cal referir-nos a la *Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado*). Aquest personal funcionari té dret a percebre el complement de destinació corresponent al seu grau personal, incrementat en la quantia necessària per igualar-lo al valor del complement de destí que la llei de pressupostos generals de l'Estat fixi anualment per als directors generals de l'Administració de l'Estat.

Atès que el supòsit de fet no és el previst en el literal de l'art. 33.2 de la *Ley 31/1990* -haver ocupat llocs en l'Administració de l'Estat o de la Seguretat Social que tinguin la consideració d'alts càrrecs-, l'anàlisi jurídic se centra en si un funcionari que hagi ocupat llocs d'alt càrrec a l'Administració autonòmica o local pot generar per analogia aquest dret. I el TS conclou que no. Amb base al principi de legalitat pressupostària, argumenta que no es pot admetre el raonament analògic quan del que es tracta és de valorar si es produeix un fet o un acte susceptible de generar obligacions amb càrrec a la Hisenda pública.

A continuació el TS aporta més arguments. Exposa que no hi ha prou similitud entre els alts càrrecs de l'Administració de l'Estat i els de l'Administració local, ni tan sols quan es tracta de municipis de gran població, perquè la posició constitucional i l'esfera competencial de les entitats locals té trets específics diferents dels de l'Administració de l'Estat i de les comunitats autònomes. I des d'un punt de vista finalista, afegeix, no es pot ignorar que hi pot haver bones raons, bàsicament de prudència financera i de contenció de les burocràcies municipals, per a no reconèixer aquest complement retributiu en llocs de l'Administració local.

Finalment el TS afirma que aquesta exclusió es llegeix també clarament en l'art. 87.3 EBEP. Aquesta norma preveu que els funcionaris que hagin estat nomenats alts càrrecs, membres del Poder Judicial o d'altres òrgans constitucionals o estatutaris o que hagin sigut escollits alcaldes, retribuïts i amb dedicació exclusiva, presidents de diputacions o *cabildos* o consells insulars, diputats o senadors de les Corts Generals i membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes, han de tenir el mateix tractament en la consolidació del grau i conjunt de complements que els que s'estableixin per als que hagin estat directors generals i altres càrrecs superiors de la corresponent administració pública.

El TS entén que l'art. 87.3 EBEP només contempla un tipus d'alt càrrec a l'Administració local: els alcaldes retribuïts i amb dedicació exclusiva i els presidents de diputacions, *cabildos* i consells insulars. No desenvolupa aquesta afirmació en el text de la sentència, però la conclusió resulta coherent fent una lectura sistemàtica de les normes vigents, començant per la normativa reguladora dels alts càrrecs a l'Administració estatal i autonòmica, i també analitzant el mateix EBEP. Quan aquest relaciona els supòsits que originen el passi a la situació de serveis especials, fa expressa referència als alts càrrecs de l'Administració estatal i autonòmica (lletres a) i c) de l'art. 87.1); i en canvi, quan es tracta de l'àmbit local, ja no utilitza aquesta terminologia sinó que parla dels responsables d'òrgans superiors i directius municipals, en referència als municipis de gran població (art. 87.1.f EBEP).

Aquesta sentència és especialment rellevant en moments de finalització i inici de mandat, quan es produeix un nombre més elevat de nomenaments i cessaments de personal de direcció. El personal directiu de l'Administració local no té la consideració d'alt càrrec. Per tant, en el moment del seu cessament no es genera el dret previst per als alts càrrecs a l'art. 87.3 EBEP, *in fine*.