

## PREGUNTAS FRECUENTES

# Sobre grado de personal

### CUESTIONES

---

1. El grado de personal ¿es de aplicación al funcionario interino?
2. ¿Es de aplicación al personal eventual?
3. ¿Y respecto al personal laboral?
4. ¿Un Secretario-Interventor puede consolidar un nivel 30?
5. ¿Cuáles son los niveles mínimos y máximos en función del grupo de clasificación?
6. ¿Cómo se adquiere el grado inicial? ¿A qué se refieren con grado superior?
7. ¿Y si el desempeño del puesto es con carácter temporal?; ¿también es posible consolidar el grado?
8. ¿En qué afecta a la consolidación del grado el hecho de que el funcionario se encuentre en situaciones administrativas como la excedencia?
9. Durante el tiempo en que el funcionario está ocupando un puesto de trabajo y, por lo tanto, consolidando un determinado grado personal, ¿es posible que se reclasifique el nivel del puesto o que el funcionario obtenga otro destino?
10. ¿Qué sucede si el funcionario ha desempeñado varios puestos de distintos niveles? ¿Cuál es el grado que consolida?

## 1. El grado de personal ¿es de aplicación al funcionario interino?

**Tradicionalmente**, en la normativa de función pública estatal, el grado personal se ha concebido como un **derecho limitado exclusivamente a los funcionarios de carrera**.

Sin embargo, este escenario jurídico se ha visto radicalmente alterado con la *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Tercera, de 7 de noviembre de 2018, (recurso de casación n.º 1781/2017)*, que dictamina que el artículo 70.2 del RGI, establece que el modo de adquisición del grado personal resulta de aplicación no sólo a los funcionarios de carrera, sino también a los funcionarios interinos, a la luz de la jurisprudencia del *Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la aplicación de 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 **Tribunal Supremo** fija el siguiente criterio interpretativo:

*«Lo dispuesto en el artículo 70.2 del RGIPPT, que establece el modo de adquisición del grado personal, resulta de aplicación no sólo a los funcionarios de carrera, sino también a los funcionarios interinos, y ello a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la aplicación de 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».*

[!\[\]\(3211b5d1d968fc1665909b34f9f16010\_img.jpg\) Volver](#)

## 2 ¿Es de aplicación al personal eventual?

El artículo 12.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TRLEBEP) señala que *«al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera».*

Teniendo en cuenta lo que dispone este precepto y de conformidad con la jurisprudencia del *Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la aplicación de 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*, entendemos que **el grado personal resulta también aplicable al personal eventual**.

Esta conclusión viene reforzada por la *Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Tercera) de 21 de enero de 2016 (recurso núm. 526/2012)*, en la que por primera vez reconoce a un trabajador eventual de la Administración el derecho a los trienios por el tiempo por el que ha venido prestando sus servicios en dicha condición.

[!\[\]\(a03a7eb2f4046e1d3c76772003e549ea\_img.jpg\) Volver](#)

### 3 ¿Y respecto al personal laboral?

El grado personal se configura como un derecho inherente a la carrera profesional de los funcionarios (artículos 16 del TRLEBEP, 21.1.c) de la LMRFP y 70.2 del RGI).

Por consiguiente, **no es aplicable al personal laboral** al servicio de las Administraciones Públicas, cuya carrera profesional y promoción se rige por lo previsto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, TRLET) y en los correspondientes convenios colectivos. No obstante, téngase en cuenta que podría equipararse a través de Convenio Colectivo a los dos colectivos, en cuanto a carrera profesional.

[!\[\]\(5361750c22c4e047a52f4eac1ec2d4cc\_img.jpg\) Volver](#)

### 4 ¿Un Secretario-Interventor puede consolidar un nivel 30?

Las objeciones que suelen hacerse a la posibilidad de asignar un nivel de complemento de destino superior al 26 al puesto de secretaría-intervención, es debido a que puede ser ocupado por funcionarios del subgrupo A1 o A2 (A o B) por lo que el nivel de complemento de destino no podría superar el 26, puesto que, aunque pudiera establecerse hasta un nivel 30 (correspondiente al subgrupo A1 o A), no podría ser ocupado por un funcionario del subgrupo A2 o B ya que, como hemos visto, el artículo 3.3 del Real Decreto 861/1986, de 25

de abril – norma que se reitera en el artículo 71.2 del 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, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo -RGI – en ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.

El derogado anexo 3 **del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril**, relativo a Niveles mínimos y máximos de complementos de destino asignables a los restantes puestos de trabajo, disponía que *«A partir de la aprobación de la relación de puestos de trabajo de la respectiva Entidad local, de acuerdo con las normas que para su confección establezca el Estado, el nivel de complemento de destino asignable a los puestos de trabajo existentes en las Corporaciones Locales no contemplados en el número 2 de este anexo, se determinará por cada Corporación, de tal manera que el nivel de complemento de destino esté comprendido entre el nivel mínimo garantizado a los funcionarios del grupo de mayor titulación y el nivel máximo posible de los funcionarios del grupo de inferior titulación que puedan desempeñar cada puesto de trabajo, conforme a la siguiente Escala».*

Evidentemente, **existe controversia respecto a esta cuestión** y se han pronunciado los tribunales al respecto. Resulta de interés la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) núm. 285/2010 de 14 de septiembre*, que plantea que para evitar posibles perjuicios a los Funcionarios integrados en el grupo A, que se realice una **dobles distinción en la RPT en el puesto**, indicándose los diferentes niveles según se cubriese por un Funcionario del Grupo A o del B.

Hay fallos contradictorios respecto al reconocimiento del nivel 30. La **opción con más posibilidades de prosperar** sería la de **plantear a la Dirección General de Administración Local llevar a cabo una modificación de la plantilla**, en los términos sugeridos por la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª) núm. 285/2010 de 14 de septiembre*.

 [Volver](#)

## 5 ¿Cuáles son los niveles mínimos y máximos en función del grupo de clasificación?

El artículo 70 del RGI, establece que los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles.

Los **intervalos de los niveles de puestos de trabajo** que corresponden a cada cuerpo o escala, de acuerdo con el grupo y subgrupo en los que figuren clasificados, los fija el artículo 71.1 del RGI y son los siguientes:

CUERPOS O ESCALAS	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
Grupo A, subgrupo A1	20	30
Grupo A, subgrupo A2	16	26
Grupo C, subgrupo C1	11	22
Grupo C, subgrupo C2	9	18
Otras agrupaciones profesionales	7	14

Sin embargo, hay que tener en cuenta la Disposición Transitoria Tercera del TRLEBEP en su apartado 2, que indica:

*«Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del presente Estatuto se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias.*

- *Grupo A: Subgrupo A1.*
- *Grupo B: Subgrupo A2.*
- *Grupo C: Subgrupo C1.*
- *Grupo D: Subgrupo C2.*
- *Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la Disposición Adicional Séptima».*

Así pues, poniendo en relación las citadas Disposiciones, los intervalos de los niveles para cada Grupo de Clasificación Profesional quedarían de la siguiente forma:

GRUPO	SUBGRUPO (artículo 76 EBEP)	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
-------	-----------------------------	--------------	--------------

Grupo A	A1	20	30
Grupo B	A2	16	26
Grupo C	C1	11	22
Grupo D	C2	9	18
Grupo E	Agrupaciones Profesionales (DA 7 <sup>º</sup> EBEP)	7	14

En ningún caso los funcionarios pueden obtener puestos no clasificados dentro del intervalo correspondiente a su grupo de clasificación. De esta manera, existe una garantía de nivel mínimo (y un tope máximo) de los puestos que va a desempeñar el funcionario a lo largo de su carrera, que impide descensos demasiado bruscos y también ascensos demasiado fulgurantes.

[!\[\]\(950a62bbddad88d64435fd35607dfc42\_img.jpg\) Volver](#)

## 6 ¿Cómo se adquiere el grado inicial? ¿A qué se refieren con grado superior?

La disposición adicional novena del TRLEBEP establece:

*«La carrera profesional de los funcionarios de carrera se iniciará en el grado, nivel, categoría, escalón y otros conceptos análogos correspondientes a la plaza inicialmente asignada al funcionario tras la superación del correspondiente proceso selectivo, que tendrán la consideración de mínimos. A partir de aquellos, se producirán los ascensos que procedan según la modalidad de carrera aplicable en cada ámbito».*

El mismo sentido, se pronuncia el artículo 70.3 del RGI. En consecuencia, inicialmente, **cuando ingresa el funcionario adquiere automáticamente el grado correspondiente al puesto de trabajo de su primer destino**, que normalmente será uno de los más bajos correspondientes a su cuerpo o escala.

Resulta de interés la *Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Tercera) de 4 de enero de 2007 (recurso de casación nº 81/2004)*, que fijó la doctrina legal sobre la adquisición de grado personal por los funcionarios de nuevo ingreso.

*«El funcionario de nuevo ingreso en un determinado Cuerpo o Escala no adquiere automáticamente, como grado personal consolidado, el que corresponda al nivel mínimo del intervalo de niveles que esté determinado para dicho Cuerpo o Escala, siendo necesario para que tal consolidación se produzca la prestación de servicios en un puesto de trabajo del nivel correspondiente o superior durante el tiempo exigido por la Ley».*

El funcionario, desde su ingreso en un cuerpo o escala de la Administración, posee el grado personal correspondiente al nivel de puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo, pero **para consolidar dicho grado deberá desempeñar dicho puesto u otros del mismo nivel durante dos años continuados o tres con interrupción.**

Para adquirir un **grado personal superior** (que no tiene por qué ser el inmediatamente superior), el funcionario debe desempeñar uno o más puestos de trabajo de ese nivel durante dos años consecutivos o tres con interrupción, tal como prevé el artículo 70.2 del RGI:

*«2. Todos los funcionarios de carrera adquirirán un grado personal **por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción**, con excepción de lo dispuesto en el apartado 6 de este artículo, cualquiera que fuera el sistema de provisión».*

[!\[\]\(642aa997563f9a325b310230bb5078b7\_img.jpg\) Volver](#)

## 7 ¿Y si el desempeño del puesto es con carácter temporal?; ¿también es posible consolidar el grado?

**No computa a efectos de consolidar grado, el desempeño de un puesto con carácter provisional**, por necesidades perentorias del servicio. Así lo estableció la *Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Tercera) de 20 de enero de 2003 (recurso de casación nº 6/2002)*, que fijó la siguiente doctrina legal:

*«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».*

**Para la consolidación del nivel** es preciso que se cumpla lo establecido en el artículo 70.2 del RGI, que exige que la **provisión de puestos** de trabajo adscritos a funcionarios se produzca de conformidad con alguno de los **procedimientos de provisión** a que ahora se refiere el artículo 78 del TRLEBEP, es decir, **por concurso o por libre designación** con convocatoria pública; pero **no sirve para aquellos obtenidos en comisión de servicio** (artículo 70.6 RGI) **o cualquier otra forma de provisión temporal**.

Se distingue, pues, a los efectos de consolidación de grado personal, entre el desempeño definitivo de un puesto de trabajo «*obtenido*» mediante un mecanismo normal de provisión, que permite asegurar el grado, y **el ejercicio provisional (comisión de servicios, nombramiento accidental, adscripción provisional, etc.) de un puesto de trabajo, insuficiente para consolidar el grado personal**.

 [Volver](#)

## 8 ¿En qué afecta a la consolidación del grado el hecho de que el funcionario se encuentre en situaciones administrativas como la excedencia?

El artículo 19 del Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo (RSA), establece:

*«Las distintas modalidades de excedencia voluntaria no producen, en ningún caso, reserva de puesto de trabajo y los funcionarios que se encuentren en las mismas no devengarán retribuciones, salvo lo previsto en el apartado 5 del artículo anterior. No será computable el tiempo permanecido en esta situación a efectos de promoción, trienios y derechos pasivos».*

Sin embargo, el artículo 70.10 del RGI, en relación a la excedencia por cuidado de hijos, indica:

*«10. El tiempo de permanencia en la excedencia por cuidado de hijos durante el primer año de la misma se computará como prestado en el puesto de trabajo del que se es titular».*



Por tanto, **sólo la excedencia por cuidado de hijo el primer año** de permanencia en esta situación se **computa, a efectos de consolidación del grado personal**, como prestado en el puesto de trabajo de que sea titular el funcionario excedente.

**También se reconoce en situación de servicios especiales**, conforme al artículo 21.2.c) de la LMRFP señala:

*«c) El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales será computado, a efectos de consolidación del grado personal, como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en el que posteriormente se hubiera obtenido por concurso».*

De acuerdo con estos preceptos, el tiempo que el funcionario se encuentra en esta situación administrativa se computa, para la consolidación del grado personal, como prestado en el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo o en el que posteriormente obtenga por concurso, si es el caso.

[!\[\]\(003082e50e3009141f59bd5df831749f\_img.jpg\) Volver](#)

9 Durante el tiempo en que el funcionario está ocupando un puesto de trabajo y, por lo tanto, consolidando un determinado grado personal, ¿es posible que se reclasifique el nivel del puesto o que el funcionario obtenga otro destino?

- **Modificación del nivel del puesto de trabajo.** En este caso, *«el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado»* (artículos 21.1.d) de la LMRFP y 70.4 del RGI.

#### NOTA PRÁCTICA

Si un funcionario que ocupa un puesto clasificado en el nivel 16 de complemento de destino, y que ya ha consolidado el grado personal correspondiente a dicho nivel, ve que su puesto se reclasifica en un

nivel superior, en este caso el 18, el tiempo transcurrido desde que consolidó el nivel 16, se computará a efectos de la consolidación del nivel superior. De tal manera, si el funcionario ha consolidado el nivel 16 de su puesto más de 2 años antes de la reclasificación del puesto al nivel 18, no será necesario que transcurran 2 años desde la reclasificación, sino que el tiempo en que haya desempeñado el puesto en su clasificación anterior, se computará con el nivel más alto en el puesto ha estado clasificado, esto es el 18, pudiendo solicitar su reconocimiento inmediatamente.

- **Obtención por el funcionario de otro destino.** Si el nivel del nuevo puesto es superior al del grado en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquél será computado para la referida consolidación. Si es inferior, el tiempo de servicios prestados en puestos de nivel superior podrá computarse, a instancia del funcionario, para la consolidación del grado correspondiente a aquél (artículo 70.5 del RGI).

 [Volver](#)

## 10 ¿Qué sucede si el funcionario ha desempeñado varios puestos de distintos niveles? ¿Cuál es el grado que consolida?

- Los funcionarios comienzan a consolidar el grado correspondiente al nivel del primer puesto de trabajo al que haya sido destinado por los sistemas de provisión reglamentarios.
- En el supuesto que el funcionario estuviese en proceso de consolidación del grado personal en dicho primer puesto de trabajo y obtuviera un puesto de nivel superior, se computará el tiempo de servicios prestados en este último hasta la adquisición del grado correspondiente al del nivel del puesto inicial.
- Si durante el tiempo en que el funcionario desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado.
- Los funcionarios que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que ya poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

- El grado personal se consolida en virtud del desarrollo de la carrera administrativa y si se accede de un grupo a otro, por medio de la promoción interna, se mantiene el grado personal adquirido en el grupo de origen, salvo que el grado personal adquirido en el grupo de origen no se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al nuevo grupo, en cuyo caso se comenzará a consolidar como si no se tuviere grado alguno consolidado.
- Cuando se accede a un nuevo grupo mediante oposición libre, es decir, sin ninguna vinculación con la carrera administrativa anterior, no se considerará a ningún efecto el grado personal que pudiera tenerse consolidado en otro grupo. El mismo criterio se aplicará al personal procedente de otras administraciones públicas mediante oposición libre.

### NOTA PRÁCTICA

En el caso de que el funcionario que desempeñó el puesto de intervención (nivel 28) fuera un funcionario de carrera que desempeñaba su primer puesto en la administración por concurso, entendemos que el Ayuntamiento le reconocería el grado personal del nivel 28 a los dos años de desempeño continuado del puesto, aunque anteriormente hubiera desempeñado otros puestos de funcionario de carrera o interino en otras administraciones públicas de otras escalas administrativas; puesto que, en tal caso, no se no se considera a ningún efecto el grado personal que pudiera tenerse consolidado en otro grupo y escala.

Por el contrario, si los puestos anteriormente prestados en otras administraciones correspondieran a la misma escala de funcionarios de administración local con habilitación nacional, en tal caso, el funcionario habría consolidado el nivel de primer puesto desempeñado durante dos años consecutivos o tres con interrupción, y en caso de haber obtenido otro puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidaría cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que ya poseyese.

 [Volver](#)