Guía didáctica Grado Personal



m CONTENIDO

- 1. Regulación
- 2. Clasificación de los puestos de trabajo en niveles
- 3. Concepto de grado personal
- 4. Ámbito de aplicación del grado personal
 - 4.1. Aplicación a los funcionarios interinos
 - 4.2. Aplicación al personal eventual
 - 4.3. Aplicación al personal laboral
- 5. Grado personal inicial
- 6. Adquisición del grado personal
- 7. Incidencia de la modificación del nivel del puesto y de la obtención por el funcionario de otro destino en la consolidación del grado personal
- 8. Cómputo del tiempo del tiempo prestado en comisión de servicios y en adscripción provisional a efectos de consolidación del grado personal
- 9. Cómputo del tiempo de permanencia en algunas situaciones administrativas a efectos de consolidación del grado personal
 - 9.1. Situación de servicios especiales
 - 9.2. Situación de excedencia por cuidado de hijos
- 10. Garantía del nivel del puesto de trabajo
- 11. Valoración del grado personal consolidado como mérito en los concursos de provisión de puestos de trabajo
- 12. Procedimiento para el reconocimiento del grado personal



1. Regulación

El artículo 16 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), consagra el derecho de los funcionarios a la carrera profesional, que define como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Una de las modalidades de la carrera profesional es la carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

Es en este ámbito donde entra en juego el grado personal, cuya regulación no se halla en el TRLEBEP, sino en el artículo 21 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (en adelante LMRFP), que sigue vigente en virtud de lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición final cuarta del TRLEBEP:

«2. Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto».

También resulta de aplicación en materia de grado personal la normativa en materia de función pública de las Comunidades Autónomas.

Finalmente, con carácter supletorio, son de aplicación los artículos 70 a 72 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 (en adelante RGI).

Por lo tanto, el orden de prelación normativa en esta materia es el siguiente:

- La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Las normas de las Comunidades Autónomas en materia de función pública.
- 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, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo (RGI).



2. Clasificación de los puestos de trabajo en niveles

De acuerdo con el artículo 21.1.a) de la LMRFP, los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, de acuerdo con su valoración, en función de los criterios de titulación, especialización, responsabilidad, competencias y, en su caso, de jefatura, exigidos para su ejercicio.

Las relaciones de puestos de trabajo o, en su defecto, los catálogos de puestos son los instrumentos que llevan a cabo dicha clasificación.

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.

Sin embargo, el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, modifica los intervalos de niveles, estableciendo que hasta tanto no se apruebe la normativa reglamentaria correspondiente, los intervalos de los niveles que corresponden a cada grupo o subgrupo de clasificación, son:

CUERPOS O ESCALAS	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
Grupo A1	24	30
Grupo A2	20	26
Grupo B	18	24
Grupo C1	16	22
Grupo C2	14	18

Es importante reseñar que, estos nuevos niveles de destino son aplicables desde el 21 de diciembre de 2023, puesto que la Disposición Final Novena del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, en relación con dicha disposición transitoria sexta, indica que entra en vigor la previsión recogida en su apartado 1, a partir del día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

En virtud de los niveles mínimo y máximo asignados a su cuerpo o escala, el funcionario conoce qué puestos de trabajo puede desempeñar o se le pueden asignar, esto es, los de los niveles correspondientes (dentro, obviamente, de su especialidad profesional o del alcance de la regla de la adscripción indistinta). 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.



3. Concepto de grado personal

El nivel del puesto de trabajo que se desempeña tiene una primera consecuencia retributiva, pues de él depende el complemento de destino del funcionario, uno de los conceptos que integran sus retribuciones.

Pero también tiene otra consecuencia ligada a la carrera, en cuanto que permite alcanzar a cada funcionario su grado personal.

El grado personal constituye un elemento esencial de la denominada carrera profesional de los funcionarios. Revela algo así como la categoría profesional de cada funcionario individualmente considerado, por lo que es un concepto asociado a éste y no al puesto de trabajo.

Según el artículo 21.1.c) de la LMRFP, todo funcionario posee un grado personal que corresponde a alguno de los niveles en que se clasifican los puestos de trabajo (del 1 al 30).

4. Ámbito de aplicación del grado personal

4.1. Aplicación a los funcionarios interinos

Tradicionalmente, en la normativa de función pública estatal, el grado personal se ha concebido como un derecho limitado exclusivamente a los funcionarios de carrera. Así se desprende en la actualidad de los artículos 16 del TRLEBEP, 21.1.c) de la LMRFP y 70.2 del RGI, que configuran la consolidación del grado personal como un derecho inherente a la carrera profesional de los funcionarios de carrera, por lo que este beneficio no puede aplicarse a los funcionario interinos.

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, 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, 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 recurso de casación, interpuesto por la Diputación de Málaga, tiene por objeto la *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 11 de noviembre de 2016*, estimatoria del recurso de apelación interpuesto contra la Sentencia que dictó el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Málaga el 10 de junio de 2015.



La Sentencia recurrida en casación reconoció al actor el derecho a la consolidación del nivel 26 de grado personal, por haber prestado servicios como funcionario interino al servicio de la Diputación Provincial de Málaga ocupando, en un período comprendido entre el 15 de septiembre de 1999 y el 16 de septiembre de 2011 (doce años), el puesto de Director en el Centro Provincial de Drogodependencia, puesto que tenía asignado el nivel 26 de complemento de destino.

La Diputación de Málaga había denegado este derecho al actor, alegando que la posibilidad de consolidar el grado personal por antigüedad en el desempeño de un puesto de trabajo venía reservada a los funcionarios de carrera.

El objeto de esta casación es, pues, decidir si quien como funcionario interino ocupó durante doce años un puesto de trabajo de nivel 26, consolidó en ese tiempo el grado personal correspondiente.

El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación y las razones jurídicas que lo llevan a ello son las mismas que expresó la Sala de instancia en la sentencia recurrida.

Hay que partir de la cláusula 4 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, que, bajo el epígrafe «Principio de no discriminación», dispone en su apartado 1:

«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas».

Tras recordar esta cláusula, el Tribunal Supremo añade:

«a) Que el grado personal y sus efectos jurídicos han de ser incluidos en el ámbito o en el concepto de «condiciones de trabajo» que utiliza la cláusula transcrita, pues así resulta de las SSTJUE, entre otras, de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, apartado 47; 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, apartados 50 a 58; 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, apartado 35; y 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, apartado 25; o del auto de la Sección Segunda de ese Tribunal de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, apartados 38, 39, 45, 52 y 54; y, en fin, de la idea reiterada en su jurisprudencia según la cual todo aspecto vinculado al «empleo» como equivalente a la relación laboral entre un trabajador y su empresario debe quedar integrado en el concepto de «condiciones de trabajo».

b) Que el actor era «comparable», como también exige la cláusula 4, al funcionario fijo que hubiera desempeñado el mismo trabajo que desempeño aquél durante aquellos doce años, pues,



amén de que nada se argumenta en contra por la parte recurrente, la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco define al «trabajador con contrato de duración indefinida comparable» como «un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña».

Punto, éste, en el que también debe recordarse lo que el TJUE afirma con reiteración: para apreciar si los trabajadores realizan un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable (SSTJUE de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, apartado 42, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, apartado 40. Y auto del mismo Tribunal de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, apartado 43). Repetimos, nada en contra se argumenta por la parte recurrente.

c) Y, por último, tampoco se ha justificado en el caso que enjuiciamos que el trato diferente obedezca a razones objetivas. Nada argumenta la parte recurrente, otra vez, en contra del párrafo de la sentencia recurrida que razona: Como también ha sostenido reiteradamente el TJUE corresponde en principio al tribunal nacional pronunciarse sobre si, cuando ejercía sus funciones como funcionario interino, el demandante se hallaba en una situación comparable a la de los funcionarios de carrera, y para ello el canon al uso es el de la diferenciación por «razones objetivas», es decir por relación a los requisitos objetivos de las plazas servidas, por las características del empleo, o por el nivel de formación requerido para el desempeño de los puestos de trabajo, razones objetivas que la Administración no se ha esforzado en decantar para este caso, lo que nos conduce indeclinablemente a considerar que el único motivo por el que se ha denegado la consolidación de grado personal al recurrente es la naturaleza temporal de su vínculo laboral con la Administración demandada, práctica proscrita por la Directiva 1999/70, en la interpretación constante que de la misma viene efectuando el Tribunal de Justicia».

Por todo lo expuesto, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación y 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».

A esta jurisprudencia hay que añadir un nuevo pronunciamiento del *Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 30 de junio de 2022 (C-192/21)* que considera que «es contraria a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE una normativa nacional en virtud de la cual, a efectos de la consolidación del grado personal, no se tienen en cuenta los servicios que un funcionario ha prestado como interino antes de adquirir la condición de funcionario de carrera». Por tanto, defiende la idea de que no es posible tratar de manera menos favorable a los funcionarios interinos a efectos de consolidación de grado personal y por ello los servicios prestados como funcionario interino deben computarse igual que si los hubiese prestado de forma definitiva a efectos de consolidación de grado.

¿Procede el reconocimiento de grado consolidado como funcionario interino cuando adquiere un puesto como funcionario de carrera?

La Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de mayo de 2022, (rec. 7304/2020), en relación con el reconocimiento del grado personal, se pronuncia en contra de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia que estimó el reconocimiento de grado personal presentada por la recurrente, en base a la doctrina fijada en la citada sentencia del TS de 7 de noviembre de 2018, en el sentido de interpretar que lo dispuesto en el artículo 70.2 del RGI, resulta de aplicación tanto a funcionarios de carrera como interinos.

Esta nueva sentencia mantiene que todo el sistema del artículo 70 del RGI se articula, por tanto, respecto de los puestos desempeñados por el funcionario de carrera, único medio que garantiza la igualdad, el mérito y capacidad, y no por quien en su día fue funcionaria interina y prestó sus servicios en un puesto de nivel 25 durante más de dos años. Llega a esta conclusión porque considera que no resulta de aplicación al caso la Directiva 1999/70/CE, pues la solicitud de reconocimiento retroactivo de grado personal, presentada por la recurrente en la instancia, fue formulada por una funcionaria de carrera, ocho años después de haber ingresado en la función pública. No resulta, en efecto, de aplicación al caso la mentada Directiva, toda vez que las previsiones de la misma son de aplicación a los empleados de duración determinada, de carácter temporal, pero no a los funcionarios de carrera que tienen legalmente reconocido el derecho a la inamovilidad, por más que años atrás haya desempeñado un puesto nivel 25 como funcionaria interina.

Pero, como manifiesta la sentencia, el asunto ahora enjuiciado es distinto al suscitado en otros recursos resueltos por esta Sala, incluso al resuelto por la *sentencia de 7 de noviembre de 2018* (recurso de casación núm. 1781/2017), pues repárese que, en la citada sentencia, se aplicó la Directiva



1999/70/CE porque se trataba del reconocimiento del grado personal a un funcionario interino que había prestado servicios durante doce años en un puesto de nivel 26, y posteriormente se incorpora a un puesto de nivel 24, también como funcionario interino, y presenta su solicitud siendo funcionario interino para que se le reconozca el grado personal consolidado, al margen que con posterioridad hubiera accedido o no a la condición de funcionario de carrera. De manera que se trataba de aplicar, como en otros recursos, nuestra doctrina sobre la cláusula 4 del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE que se refiere a las «condiciones de trabajo», entre las que se incluye la carrera horizontal de los funcionarios interinos.

No nos encontramos ante una sentencia del TS que modifique la doctrina sentada por el mismo en su sentencia anterior, sino que dichas sentencias parten de supuestos de hecho diferentes.

En definitiva, para responder a la pregunta planteada sobre si puede un Ayuntamiento reconocer el grado personal consolidado solicitado por quien fue funcionario interino y prestó servicios durante dos años continuados, siguiendo el criterio mantenido en la normativa europea y reproducido ampliamente en nuestra doctrina jurisprudencial, de que a los funcionarios interinos se les aplica el mismo régimen que a los funcionarios de carrera, entendemos que debemos trasladar a aquellos los mismos criterios por los que estos se rigen, que en resumen son los siguientes:

- 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 un sistema selectivo 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.

Entendemos que resulta muy complicado trasladar a los funcionarios interinos estos criterios si han desarrollado puestos de trabajo en diferentes administraciones públicas y en distintos grupos y escalas funcionariales, puesto que realmente no se trata de una carrera administrativa comparable con la de un funcionario de carrera, sino de diversas situaciones administrativas a las que no podemos dar un trato homogéneo.

Por ello, debemos abstraernos de la condición del funcionario como interino y actuar, en la medida que sea posible, como si se tratara de un funcionario de carrera. De tal manera, en el caso de que el funcionario hubiera accedido al puesto de nivel superior como funcionario de carrera que desempeñaba un puesto en la administración por concurso, entendemos que el Ayuntamiento le reconocería el grado personal del nivel correspondiente a los dos años de desempeño continuado del puesto. De igual forma, se debe reconocer el grado en dicho nivel que ha consolidado en un puesto de trabajo con un nombramiento interino.

En armonía con lo expuesto, no procede el reconocimiento del grado personal consolidado solicitado para hacerlo valer en un puesto de funcionario de carrera obtenido en proceso selectivo en otra Administración y en otro subgrupo de clasificación profesional diferente, puesto que no existe ninguna relación entre ambas prestaciones ni puede considerarse la primera como parte de la carrera administrativa como funcionario de carrera en la plaza ahora ocupada.

4.2. Aplicación al personal eventual

El artículo 12.5 del 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 citada 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.



El Tribunal Supremo parte de la *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de julio de 2015 (asunto C-177/14 Regojo Dans)*, que establece que los trabajadores con contrato de duración determinada de la Administración, como son los eventuales, tienen derecho a percibir los trienios que se conceden, entre otros, a los funcionarios de carrera, siempre que ambas categorías de trabajadores se hallen en situaciones comparables en relación con la percepción de dicho complemento salarial.

Con base en esta Sentencia, el Tribunal Supremo, conforme al principio de no discriminación y al derecho comunitario, estima el recurso al considerar que en el supuesto concreto no hay razón objetiva que justifique la discriminación negativa en cuanto al cobro de los trienios respecto de los funcionarios de carrera, pues el cometido profesional que desempeñó la actora es sustancialmente idéntico al que constituye el cometido profesional de los trabajadores indefinidos.

4.3. Aplicación al personal laboral

Como se ha indicado anteriormente, 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 enero y en los correspondientes convenios colectivos.

Así lo dispone el artículo 19 del TRLEBEP:

- «1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.
- 2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos».

5. Grado personal inicial

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, el artículo 70.3 del RGI dispone:

«3. Los funcionarios consolidarán necesariamente como grado personal inicial el correspondiente al nivel del puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo, salvo que con carácter voluntario pasen a desempeñar un puesto de nivel inferior, en cuyo caso consolidarán el correspondiente a este último».

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.

Sobre esta cuestión hay que traer a colación 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 tema objeto de debate en esta casación en interés de la ley era si el mero acceso a cualquiera de los Cuerpos o Escalas de la Administración Pública, sea por turno libre o por promoción interna, genera el derecho a la posesión del grado personal correspondiente al nivel mínimo del intervalo previsto para el Cuerpo o Escala en que se ingresa, y ello sin necesidad de desempeño de la función; o si, por el contrario, la adquisición de determinado grado personal exige, desde el principio, el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 21.1.d) de la LMRFP, esto es, el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción.

La Sentencia argumentó lo siguiente:

«Centrado el litigio en la cuestión de cuando se adquiere el grado personal, lo que ya procede declarar es que ha de estarse a lo que establece el artículo 21.1.d) de la Ley 30/1984. Este precepto aborda directamente esta materia y, sin establecer salvedad alguna para los funcionarios de nuevo ingreso, establece para dicha adquisición, como ya se ha dicho, este régimen general: "El grado se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción".

La literal determinación del precepto es clara y en principio no debería suscitar dudas, pero es que su confrontación con otros preceptos de esa Ley 30/1984 y del Reglamento de Ingreso, Provisión y Promoción (R.D. 364/1995) tampoco oscurece ese régimen general, ni permite aceptar respecto de él la excepción que sobre los funcionarios de nuevo ingreso preconiza la sentencia



recurrida.

Esos otros preceptos, como se comprobará a continuación, incluyen reglas complementarias y adicionales para facilitar la aplicación de ese régimen general en situaciones singulares, pero no establecen derogaciones para casos excepcionales.

[...]

Si se analizan a continuación los párrafos tercero y cuarto del artículo 22.1 de la misma Ley 30/1984, tiene que subrayarse que tampoco sugieren excepciones al régimen general de adquisición y más bien lo confirman.

Dicen así: "Los funcionarios que accedan a otros Cuerpos y Escalas por el sistema de promoción interna [...] conservarán el grado personal que hubieran consolidado en el Cuerpo o Escala de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al nuevo Cuerpo o Escala y el tiempo de servicios prestado a aquellos será de aplicación, en su caso, para la consolidación de grado en éste".

La comparación del texto que acaba de transcribirse del artículo 22.1 con el diferente artículo 21.1.d) lo que revela es que la Ley 30/1984, a los efectos de la regulación del grado personal, diferencia las tres distintas cuestiones que continúan, y como complementarias entre sí.

Hay una primera cuestión, principal, regulada en ese artículo 21.1.d), que está referida al requisito que resulta necesario para la adquisición de cada grado personal, y que es concretado en el desempeño del puesto del nivel correspondiente al grado que se pretende adquirir durante un inexcusable mínimo temporal (de extensión diferente según se trate de desempeños continuados o con interrupciones).

Hay una segunda cuestión, complementaria o aclaratoria de la principal, regulada en el artículo 22.1, que consiste en establecer el respeto de los grados ya adquiridos en Cuerpos o Escalas inferiores para los funcionarios que se encuentren en esta concreta situación: que accedan a otros Cuerpos o Escalas superiores por el sistema de promoción interna y haya niveles que son coincidentes en los intervalos pertenecientes al cuerpo de procedencia y al cuerpo superior de acceso.

Y hay una tercera cuestión, también regulada en el artículo 22.1, que versa sobre esa misma situación de acceso desde un Cuerpo o Escala inferior a otro superior, también con la antedicha coincidencia de niveles, y que, respecto del transcurso del periodo mínimo que resulta necesario para la consolidación de grado, aborda este otro tema: la posibilidad de que el tiempo ya desempeñado en el Cuerpo inferior de procedencia en ese nivel coincidente sirva, adicionándolo con el tiempo que se desempeñe en el nuevo y superior Cuerpo o Escala, para completar ese periodo mínimo de desempeño legalmente necesario para que haya lugar a la adquisición de un determinado grado.

El artículo 78.3 del Reglamento de Ingreso, Provisión y Promoción (R.D. 364/1995) ratifica y



desarrolla ese artículo 22.1 de la Ley 30/1984.

Permite, a los funcionarios que accedan a Cuerpos o Escalas Superiores, conservar el grado consolidado en el Cuerpo de procedencia que se corresponda con un nivel que también esté incluido en el intervalo del nuevo Cuerpo o Escala, pero no dispone, de manera distinta a ese régimen general de adquisición del grado personal a que se viene haciendo referencia, que ese nuevo ingreso determine necesariamente la automática adquisición del nivel mínimo o más bajo que se halle incluido en el intervalo del nuevo Cuerpo».

Por todo lo expuesto, la Sentencia fijó la siguiente doctrina legal:

«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».

NOTA PRÁCTICA

De acuerdo con el artículo 70.3 del RGI y la referida sentencia, hay que concluir que 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.

6. Adquisición del grado personal

La adquisición del grado personal depende, sobre todo, del nivel de los puestos de trabajo que se vayan desempeñando. Como hemos dicho, el funcionario, cuando ingresa, adquiere el grado correspondiente al nivel del puesto de trabajo adjudicado tras la superación del proceso selectivo.

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 21.1.d) de la LMRFP:

«d) El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de nivel



correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción [...]».

En el mismo sentido se pronuncia 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».

No computa a estos efectos 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».

La fundamentación jurídica de esta doctrina se contiene en el fundamento jurídico tercero de la citada Sentencia, que dice:

«Tiene razón la actora cuando señala la importancia que tiene el grado personal en la estructuración de la función pública que ha diseñado el legislador y también la tiene cuando señala la necesidad de que los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad se observen no sólo en el momento del acceso a ella, sino también a lo largo del desarrollo de la carrera administrativa, particularmente en cuanto hace a la progresión en el grado personal, precisamente por la relevancia que tiene este elemento en el conjunto de la ordenación de la función pública.

Únicamente de este modo podrá asegurarse la observancia de la regla según la cual el acceso y el ascenso en la función pública han de producirse en condiciones de igualdad y por razones de mérito y capacidad, que es lo que, conforme a la Constitución, quiere la ley. Y tales requisitos no se garantizan cuando se hace posible la consolidación de un grado superior desde un puesto de trabajo que se haya cubierto mediante la adscripción provisional. Por lo demás, no cabe decir que, al no distinguir el artículo 70.2 en cuestión, no debe distinguir quien lo aplica y que eso conduce a entender que su expresión abarca también la adscripción provisional. Por el contrario, la recta interpretación del precepto requiere tener presente el sistema normativo en el que se integra y el espíritu y la finalidad que le animan, tal como resulta del artículo 3.1 del Código Civil».



Ahora bien, para evitar carreras demasiado rápidas, tanto el artículo 21.1.d) de la LMRFP como el artículo 70.2 del RGI establecen que si se salta a un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al del propio grado personal, sólo se pueden consolidar dos niveles cada dos años de servicios continuados:

«No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, 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 poseyesen, sin que en ningún caso puedan superar el correspondiente al del puesto desempeñado, ni el intervalo de niveles correspondiente a su Cuerpo o Escala».

Transcurridos los plazos señalados (dos años continuados o tres con interrupción) se dice que el funcionario ha consolidado un determinado grado personal (superior al que tenía).

☑ EJEMPLO

Un funcionario que tiene consolidado el nivel 20 de grado personal y que pasa a ocupar un puesto de trabajo de nivel 24, necesitará desempeñar este puesto durante cuatro años para adquirir el nivel 24, ya que sólo se pueden consolidar dos niveles cada dos años de servicios continuados.

El grado personal también puede adquirirse mediante cursos específicos u otros requisitos objetivos que fije el Pleno de la corporación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1.f) de la LMRFP:

«f) El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos u otros requisitos objetivos que se determinen por el Gobierno, o en el ámbito de sus competencias, por el Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas, y el Pleno de las Corporaciones Locales

El procedimiento de acceso a los Cursos y la fijación de los otros requisitos objetivos se fundará exclusivamente en criterios de mérito y capacidad y la selección deberá realizarse mediante concurso».

Sin embargo, en la práctica esta segunda fórmula ha sido escasamente utilizada.

7. Incidencia de la modificación del nivel del puesto y de la obtención por el funcionario de otro destino en la



consolidación del grado personal

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.

Veamos cómo afectan estos cambios al grado en proceso de consolidación:

a. 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).

☑ EJEMPLO

Un puesto de nivel 24 que ha sido desempeñado por el funcionario durante un año y seis meses se reclasifica al nivel 26. El funcionario lo continúa desempeñando con el nuevo nivel, lo que conlleva que:

Llegados los dos años, el funcionario habrá consolidado el nivel 26, a pesar de que sólo ha ocupado el puesto con este nivel durante seis meses.

A la inversa, si el nivel del puesto se reclasifica del 24 al 22, transcurridos los dos años el funcionario consolidará el nivel 24, ya que, a pesar de no ser el nivel del puesto en el momento de la consolidación, es el nivel más alto de los dos que ha tenido asignados el puesto.

b. 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).

☑ EJEMPLO

El funcionario está ocupando un puesto de trabajo de nivel 28 y antes de que transcurran los dos años y consolide este nivel, obtiene otro puesto de nivel 30 y pasa a ocuparlo.

El tiempo de servicios prestados en el nuevo puesto será computado para consolidar el nivel 28.

Si, por el contrario, obtiene un puesto de nivel 26, el tiempo de servicios prestados en el puesto de nivel 28 podrá computarse, si lo solicita, para consolidar el nivel 2.



8. Cómputo del tiempo del tiempo prestado en comisión de servicios y en adscripción provisional a efectos de consolidación del grado personal

El artículo 70.6 del RGI dispone:

«6. Una vez consolidado el grado inicial y sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 2 de este artículo, el tiempo prestado en comisión de servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel.

Si el puesto obtenido con carácter definitivo fuera de nivel inferior al del desempeñado en comisión y superior al del grado consolidado, el tiempo de desempeño en esta situación se computará para la consolidación del grado correspondiente al nivel del puesto obtenido.

No se computará el tiempo de desempeño en comisión de servicios cuando el puesto fuera de nivel inferior al correspondiente al grado en proceso de consolidación.

Las previsiones contenidas en este apartado serán de aplicación asimismo cuando se desempeñe un puesto en adscripción provisional en los supuestos previstos en este reglamento».

Por consiguiente, en virtud del precepto transcrito, el tiempo de servicios prestados en régimen de comisión de servicios o en adscripción provisional sólo será computable a efectos de consolidación del grado correspondiente al puesto desempeñado cuando se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel, lo que, a sensu contrario, supone que el periodo de permanencia en situación de comisión de servicios o adscripción provisional no se computa para consolidar el grado correspondiente al puesto de origen.

☑ EJEMPLO

Un funcionario que ocupa con carácter definitivo un puesto de trabajo de nivel 16 y tiene consolidado este nivel de grado personal provee mediante comisión de servicios otro puesto de nivel 18. Transcurridos dos años, solo habrá consolidado el nivel 18 si ha obtenido con carácter definitivo el puesto desempeñado en comisión. Si no lo ha obtenido y, finalizada la comisión, se reincorpora a su puesto de trabajo, percibirá el nivel 16 de complemento de destino, que es el nivel del puesto y el del grado personal que tiene consolidado.



Es importante al respecto la *Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de noviembre de 2023 (nº recurso 7300/2021)*, que en su fundamento 5º establece:

«[...]

- 2. El artículo 70.2 del RPPT prevé una excepción a la regla general y esa excepción es, precisamente, para las comisiones de servicio y se regula en el artículo 70.6 RPPT. Lo exceptuado es la posibilidad de consolidar el grado respecto del nivel del puesto desempeñado en comisión de servicios pese a no ser un destino definitivo, pero para ello se impone una condición: eso será posible " siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel".
- 3. No se cuestiona ni la excepción ni el condicionante, y lo litigioso se centra en si la obtención del ulterior destino definitivo en el mismo puesto o en otro de nivel igual o superior y que permite añadir el tiempo en comisión para consolidar un nuevo grado, debe ser inmediato, sin solución de continuidad desde la comisión de servicios. Así lo defiende la Administración frente al criterio de don Simón que defiende que cabe una interrupción entre la extinción de la comisión y la obtención del nuevo destino definitivo.

[...]».

Y en su fundamento 6° concluye lo siguiente:

«SEXTO.- APLICACIÓN AL CASO

1. Conforme a lo expuesto y a los efectos del artículo 93.1 de la LJCA, declaramos que el artículo 70.6 apartado primero del RPPT debe interpretarse en el sentido de que, para que el funcionario que ha desempeñado un puesto en comisión de servicios pueda aplicar tal tiempo a efectos de consolidar un grado superior, se exige que el destino desempeñado provisionalmente en comisión pase inmediatamente a desempeñarlo como destino definitivo, sin interrupción, o que, también sin interrupción, acceda como destino definitivo a otro puesto de igual nivel o superior.

[...]».

Por tanto, para que el funcionario que ha desempeñado un puesto en comisión de servicios pueda aplicar tal tiempo a efectos de consolidar un grado superior, se exige que el destino desempeñado provisionalmente en comisión pase inmediatamente a desempeñarlo como destino definitivo, sin interrupción, o que, también sin interrupción, acceda como destino definitivo a otro puesto de igual nivel o superior.



Sobre la adscripción provisional, el artículo 70.8 del RGI añade:

«8. El tiempo de servicios prestado en adscripción provisional por los funcionarios removidos en puestos obtenidos por concurso o cesados en puestos de libre designación no se considerará como interrupción a efectos de consolidación del grado personal si su duración es inferior a seis meses».

Significa ello que si el funcionario es removido de un puesto obtenido por concurso o libre designación y se le adscribe provisionalmente a otro puesto, el tiempo de servicios prestados en esta situación no se considera interrupción a efectos de consolidación del grado personal si es inferior a seis meses.

Finalmente, cabe mencionar el artículo 70.7 del RGI, que señala:

«7. A los funcionarios que se encuentren en las dos primeras fases de reasignación de efectivos y en la situación de expectativa de destino, a que se refiere el artículo 20.1.g) de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, así como a los afectados por la supresión de puestos de trabajo o alteración de su contenido prevista en el artículo 72.3 del presente Reglamento, se les computará el tiempo transcurrido en dichas circunstancias a efectos de la adquisición del grado personal que tuviera en proceso de consolidación».

Este precepto declara computable para consolidar el grado personal el tiempo que el funcionario se halle en las dos primeras fases de reasignación de efectivos y en la situación de expectativa de destino, así como el tiempo que transcurra cuando se vea afectado por la supresión del puesto de trabajo o la alteración de su contenido.

9. Cómputo del tiempo de permanencia en algunas situaciones administrativas a efectos de consolidación del grado personal

9.1. Situación de servicios especiales

El 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».

En idéntico sentido se pronuncia el artículo 70.9 del RGI.

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.

☑ EIEMPLO

Un funcionario que ocupa un puesto de nivel 22 es designado como personal eventual y se le declara en situación de servicios especiales. Permanece en esta situación durante dos años. Este tiempo, a efectos de consolidación del grado personal, se computa como prestado en el puesto de nivel 22, que es el último puesto desempeñado en la situación de servicio activo.

9.2. Situación de excedencia por cuidado de hijos

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, 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 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».

En consecuencia, 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.



10. Garantía del nivel del puesto de trabajo

Con independencia de su grado personal, el funcionario puede ocupar cualquier puesto de trabajo dentro del intervalo de su cuerpo o escala. Sin embargo, siempre obtendrá al menos el complemento de destino correspondiente a su grado personal, si es superior al nivel del puesto que ocupa en un momento dado (no si es inferior, en cuyo caso percibe el complemento correspondiente al puesto).

Así lo dispone el artículo 21.2.a) de la LMRFP:

«2. La garantía del nivel del puesto de trabajo.

a) Los funcionarios tendrán derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñen, al percibo al menos del complemento de destino de los puestos, del nivel correspondiente a su grado personal».

En el mismo sentido se pronuncia el artículo 70.12 del RGIPPT:

«12. El grado personal comporta el derecho a la percepción como mínimo del complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente al mismo».

El funcionario, pues, tiene derecho a percibir, al menos, el complemento de destino correspondiente al nivel de su grado personal, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe. Es decir, si el nivel del puesto de trabajo es igual o superior, se percibe el complemento del puesto, y si es inferior, el del grado personal.

☑ EJEMPLO

Un funcionario que tiene consolidado el nivel 28 de grado personal y ocupa un puesto de trabajo de nivel 26 percibirá el complemento de destino correspondiente a su grado personal, al ser éste superior al nivel del puesto.

En cambio, si este mismo funcionario pasa a ocupar un puesto de trabajo que tiene asignado el nivel 30, entonces percibirá el complemento de destino correspondiente al puesto, al ser este superior al nivel de su grado personal.

11. Valoración del grado personal consolidado como mérito en los concursos de provisión de puestos de



trabajo

El artículo 44.1.b) del RGI permite valorar el grado personal consolidado como mérito en los concursos de provisión de puestos de trabajo:

- «1. En los concursos deberán valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, así como la posesión de un determinado grado personal, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados y la antigüedad, de acuerdo con los siguientes criterios:
 - b. El grado personal consolidado se valorará, en todo caso, en sentido positivo en función de su posición en el intervalo del Cuerpo o Escala correspondiente y, cuando así se determine en la convocatoria, en relación con el nivel de los puestos de trabajo ofrecidos».

En cambio, en un proceso selectivo para el acceso a la función pública no es posible valorar como mérito el grado personal consolidado, ya que para poseerlo es necesario tener la condición de funcionario, según dispone el artículo 21.1.c) de la LMRFP.

12. Procedimiento para el reconocimiento del grado personal

Una vez consolidado un determinado nivel de grado personal, el funcionario interesado deberá presentar una solicitud de reconocimiento.

A falta de regulación expresa, el procedimiento se tramitará de acuerdo con las disposiciones sobre el procedimiento administrativo común previstas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC).

Será preceptivo el informe del Jefe de Recursos Humanos o de la dependencia que tramite el expediente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 172 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Antes de dictar resolución, habrá que conceder audiencia al interesado para que, en un plazo no inferior a diez días ni superior a quince, pueda alegar y presentar los documentos y justificaciones que estime pertinentes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 de la LPAC.



El órgano competente para reconocer el grado personal es, en el caso de las entidades locales, el Alcalde de la corporación, en virtud del artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, que le atribuye la jefatura superior de todo el personal.

Cabe destacar que el reconocimiento del grado personal es un acto reglado, por lo que deberá autorizarse siempre que el interesado cumpla los requisitos que exige el artículo 21.1.d) de la LMRFP (haber desempeñado uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción), y denegarse en caso contrario.

El plazo máximo para resolver es de dos meses, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.b) del Real Decreto 1777/1994, de 5 de agosto, de adecuación de las normas reguladoras de los procedimientos de gestión de personal a la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La resolución deberá ser motivada (artículo 35 de la LPAC) y notificarse al interesado (artículo 40 de la LCAP). También tendrá que comunicarse al Registro de Personal dentro de los tres días hábiles siguientes para su inscripción, tal como dispone el artículo 70.11 del RGI.

En caso de no dictarse y notificarse la resolución dentro del plazo máximo para resolver, los efectos del silencio serán estimatorios de conformidad con el artículo 24.1 de la LPAC, siempre que el interesado, obviamente, cumpla los requisitos previstos en el artículo 21.1.d) de la LMRFP para consolidar el grado personal.

Si bien el artículo 2.b) del Real Decreto 1777/1994, de 5 de agosto, establece que en el supuesto del reconocimiento del grado personal el silencio es desestimatorio, este precepto debe entenderse derogado por la LPAC, en la medida en que contradice lo dispuesto en su artículo 24.1, según el cual en los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa legitima al interesado para entenderla estimada por silencio administrativo, excepto en los supuestos en los que una norma con rango de ley o una norma de Derecho de la Unión Europea o de Derecho internacional aplicable en España establezcan lo contrario, y en los procedimientos que enumera el mismo precepto, entre los que no se encuentra el relativo al reconocimiento del grado personal.

En consecuencia, la solicitud de reconocimiento del grado personal se entenderá estimada si transcurre el plazo de resolución del procedimiento sin que se haya notificado al interesado resolución expresa.

Cuando el funcionario provenga de otra Administración Pública y ya tenga reconocido por ésta un determinado nivel de grado personal, deberá acreditarlo mediante el correspondiente certificado a fin de proceder a su inscripción en el Registro de Personal.

