

Documentación Administrativa, número 11, diciembre de 2023  
 Monográfico: El empleo público local en la encrucijada  
 Sección: CRÓNICAS  
 Recibido: 08-12-2023  
 Aceptado: 12-12-2023  
 Publicado: 22-12-2023  
 ISSN: 1989-8983 – DOI: <https://doi.org/10.24965/da.11314>  
 Páginas: 124-140



Referencia: Chaves García, J. R. / Rastrollo Suárez, J. J. (2023). Síntesis de la jurisprudencia casacional sobre empleo público más significativa del segundo periodo del año 2023. *Documentación Administrativa*, 11, 124-140. <https://doi.org/10.24965/da.11314>

## Síntesis de la jurisprudencia casacional sobre empleo público más significativa del segundo periodo del año 2023

### *Summary of the cassation jurisprudence on Public Employment with higher significance in the second period of the year 2023*

Chaves García, José Ramón

Ministerio de Justicia (España – Spain)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3886-1642>

kontencioso@gmail.com

#### NOTA BIOGRÁFICA

Magistrado especialista de lo contencioso-administrativo en el Tribunal Superior de Justicia en Asturias. Doctor en Derecho y miembro numerario de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación. Ha sido profesor asociado de Derecho comunitario y Director General de Universidades e Investigación del Principado de Asturias.

Rastrollo Suárez, Juan José

Universidad de Salamanca. Departamento de Derecho Administrativo, Financiero y Procesal (España – Spain)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0521-1045>

rastrollo@usal.es

#### NOTA BIOGRÁFICA

Profesor Titular de Universidad de Derecho Administrativo en la Universidad de Salamanca. Doctor Europeo en Derecho (Universidad de Salamanca/Universidad de Coimbra) y Premio extraordinario de Grado y Doctorado. Secretario de la Revista Documentación Administrativa, del Instituto Nacional de Administración Pública de España y del Centro de Investigación para la Gobernanza Global de la Universidad de Salamanca. Ha sido profesor invitado, entre otras, en las Universidades de los Andes y Nariño (Colombia), Andina Simón Bolívar (Ecuador) o James Madison de Virginia (Estados Unidos). Consultor y docente para servidores públicos en distintas instituciones de América Latina (Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social, Contraloría de Costa Rica, Procuraduría de Paraguay). Miembro de los grupos de investigación State and Nation Making in Latin America and Spain (Universidad de Princeton, Estados Unidos), Sustainable cities and communities (Universidades de Coimbra, Ioan Cuza, Jena, Pavia, Poitiers, Salamanca y Turku) y Next Generation EU (Universidad de Salamanca) e investigador de la Unidad de Investigación Consolidada de la Junta de Castilla y León (núm. 302). Autor de cuatro monografías, más de 30 artículos y más de 20 capítulos de libro en revistas y obras colectivas de Europa y América. Sus principales líneas de investigación son el urbanismo, la contratación pública y la función pública y, en general, la reforma y modernización de la administración pública en Europa y América Latina. Sus últimas obras son «Crisis, acción y reacción: el teletrabajo en el sector público», Aranzadi, 2021, «Cities and communities across Europe: governance design for a sustainable future», Aranzadi 2023 y «Guía para la planificación gestión y ejecución de los fondos del Plan para la Recuperación Transformación y Resiliencia», Aranzadi, 2021.

## RESUMEN

A lo largo de la presente sección presentamos una síntesis de la jurisprudencia casacional sobre empleo público más significativa durante el segundo período del año 2023.

## PALABRAS CLAVE

Jurisprudencia casacional; empleo público; 2023.

## ABSTRACT

Throughout the present section, we introduce a summary of cassation jurisprudence on Public Employment with higher significance during the second period of the year 2023.

## KEYWORDS

Cassation jurisprudence; public employment; 2023.

## SUMARIO

ADVERTENCIA PRELIMINAR. A) SENTENCIAS SOBRE ACCESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y SITUACIONES. La oferta de empleo público contemplada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018, que establece una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal, resulta conforme con el derecho europeo al perseguir una finalidad legítima, por lo que no tiene que excluir las plazas ocupadas por funcionarios interinos (STS de 14 de junio de 2023, rec. 4502/2021. En línea con la STS de 24 de enero de 2023, rec. 3960/2021). Para formar la bolsa de empleo temporal, para plazas de ingeniero industrial, pueden integrarla graduados en Ingeniería Civil más el máster correspondiente (STS de 19 de junio de 2023, rec. 7458/2020). Se reconoce el derecho del aspirante en procedimiento selectivo a subsanar la falta de firma electrónica y registro de su solicitud (STS de 12 de julio de 2023, rec. 6947/2021. En línea con la STS de 31 de mayo de 2021, rec. 6119/2019). En el ámbito local se mantiene la oposición como régimen general de acceso salvo motivación de otro modelo distinto según las concretas funciones (STS de 18 de julio de 2023, rec. 4284/2021). La constatación de una utilización objetivamente abusiva por la Administración de la interinidad no da automáticamente derecho a indemnización (STS de 19 de septiembre de 2023, rec. 8372/2021). Inaplicación de los servicios prestados como eventual para el acceso a la función pública (STS de 2 de octubre de 2023, rec. 3017/2021). Imposibilidad de que el tribunal calificador delegue la valoración de los aspirantes que participan en un proceso selectivo, con independencia de que pueda valerse de la colaboración de vocales especializados. Innecesariedad de modificación de la jurisprudencia sobre los terceros de buena fe que obtuvieron plaza en procesos selectivos en los que, por sentencia firme, se dispone la retroacción de las actuaciones, sin lugar para declarar la nulidad de su nombramiento (STS de 4 de octubre de 2023, rec. 5352/2021). En línea con las anteriores sentencias de esta misma Sala y Sección, citamos las dictadas los días 14 de febrero de 2023 (recurso de casación 3686/2021), 16 de febrero de 2023 (recurso de casación 4118/2023) y 13 de julio de 2023 (recurso de casación 3334/2021). Para el acceso a profesor ayudante doctor no es exigible acreditar la autorización para la profesión, bastando con el título de doctor (STS de 18 de octubre de 2022, rec. 6694/2021). Las causas de exclusión para el acceso a la Guardia Civil deben aplicar el principio de proporcionalidad en función de su alcance de inhabilitación para las funciones propias (STS de 19 de octubre de 2023, rec. 6533/2021). En la misma línea que las sentencias 1357/2022 y 1725/2022, de 24 de octubre y 21 de diciembre de 2022 (recs. 2644 y 4390/2021, respectivamente), y en las sentencias 34/2023, 214/2023 y 221/2023, de 16 de enero, 21 y 23 de febrero (recs. 5064, 4551 y 5071/2021, respectivamente), y 17 de julio de 2023 (rec. 5463/2021). El requisito relativo al porcentaje de discapacidad para participar en un proceso selectivo por el turno de discapacitados debe existir al tiempo de ser admitido y al tomar posesión, aunque si por razones de revisión objetiva pierde el porcentaje exigido para beneficiarse de tal turno, debe examinarse si podría aprobar por el turno general (STS de 2 de noviembre de 2023, rec. 5386/2021). Prioridad temporal en la presentación de la solicitud como criterio de desempate en la oferta de empleo de funcionarios interinos (STS de 14 de noviembre de 2023, rec. 2988/2022. En línea con la STS de 11 de octubre de 2023, rec. 8058/2022). El personal estatutario temporal –interino– con nombramiento de larga duración en plaza vacante está incurso en situación de abuso, pero ni genera derecho a la condición de indefinido ni a indemnización al no haberse acreditado la efectividad del daño (STS de 16 de noviembre de 2023, rec. 6481/2020. Remisión a la STS de 3 de julio de 2023, rec. 1441/2020). La valoración de los servicios prestados anteriormente como personal interino y en prácticas por funcionarios de carrera en concursos de traslados regulados por el RD 1451/2005 no pueden ser objeto de valoración diferente (STS de 22 de noviembre de

2023, rec. 3006/2022. En línea con STS de 22 de noviembre de 2022, rec. 1820/2021). La situación administrativa correspondiente a los registradores de la propiedad que son nombrados magistrados del Tribunal Supremo es la de excedencia voluntaria por incompatibilidad (STS de 27 de noviembre de 2023, rec. 6701/2022). B) SENTENCIAS SOBRE INDEMNIZACIONES, RETRIBUCIONES Y PENSIONES. La prima de jubilación de policía local municipal tiene naturaleza retributiva (STS de 15 de octubre de 2023, rec. 1405/2022. En línea con las recientes sentencias 1116/2023, 1117/2023 y 1139/2023, de 12, 13 y 18 de septiembre, dictadas en los recursos de casación n.º 7424, 6734 y 6620/2021, respectivamente). Complemento asociado a puesto de director de centro docente público. Derecho a la percepción del complemento asociado a puesto de director de centro docente público, según el porcentaje consolidado después del cese si se permanece en servicio activo, no siendo necesario que sea desempeñando funciones docentes (STS de 7 de noviembre de 2023, rec. 7475/2021). Exigencia de continuidad entre la extinción de la comisión de servicios y la obtención de destino de nivel superior a efectos de consolidación de un grado superior (STS de 16 de noviembre de 2023, rec. 7300/2021). C) SENTENCIAS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO. No pueden los entes locales suplir la falta de desarrollo normativo de la carrera profesional de funcionarios por la legislación estatal o autonómica mediante su propia reglamentación (STS de 13 de junio de 2023, rec. 3654/2021). Condición de sindicato más representativo para tener presencia en la mesa del personal funcionario: las alianzas entre sindicatos posteriores a las elecciones sindicales no determinan la asignación de puestos (STS de 13 de noviembre de 2023, rec. 9143/2022). Remisión a la STS de 21 de junio de 2022 (rec. 3340/2020). Es conforme al principio de conciliación de la vida familiar y profesional dejar sin efecto un permiso de cuidado de hijo menor enfermo grave si dejan de concurrir las circunstancias de hecho que llevaron a otorgarlo, debiendo estarse al caso concreto (STS de 3 de octubre de 2023, rec. 8584/2021). Los sindicatos más representativos no tienen un derecho fundamental a que otros sindicatos sean excluidos de un órgano administrativo de representación ajeno a las funciones sindicales básicas (art. 22.3 de la Ley 40/2015) (STS de 16 de octubre de 2023, rec. 1507/2022). No procede otorgar compatibilidad al funcionario en activo con el ejercicio como abogado del turno de oficio, pues el horario impide cumplir con sus obligaciones (STS de 16 de noviembre de 2023, rec. 912/2020). La utilización indistinta del castellano y de la lengua cooficial autonómica puede excepcionarse cuando se trata de empleado público en su relación con la Administración a que sirve (STS de 20 de noviembre de 2023, rec. 7406/2021). D) SENTENCIAS SOBRE CUESTIONES DISCIPLINARIAS.. El funcionario denunciado respecto al que se ha incoado una información previa o reservada, aunque luego no fuere sancionado, tiene derecho a acceder a dicho expediente (STS de 25 de septiembre de 2023, rec. 8072/2020). El régimen sancionador por una misma infracción a funcionarios de carrera o policías alumnos con distinta sanción cuenta con cobertura normativa suficiente y es razonable, siempre que la sanción del alumno no comporte la baja en la Escuela (STS de 16 de octubre de 2023, rec. 5068/2022). El acoso sexual como infracción disciplinaria muy grave no requiere un comportamiento explícito, siempre que sea inequívoco (STS de 27 de noviembre de 2023, rec. 8880/2021). E) SENTENCIAS SOBRE CUESTIONES PROCESALES. En caso de anulación de base de convocatoria de proceso selectivo, el derecho a reconocimiento a ser incluido en la lista de aprobados se extiende a aplicar la note de corte fijada inicialmente en virtud del principio de igualdad (STS de 21 de septiembre de 2023, rec. 5361/2021. En línea con precedentes, como la STS de 21 de septiembre de 2023, rec. 5358/2021). Los asuntos en que se reclaman derechos retributivos no devengados y para percepción futura son de cuantía indeterminada (STS de 27 de septiembre de 2023, rec. 8234/2021). Las pretensiones de reconocimiento de realización de funciones de superior categoría junto al abono de cantidad son de cuantía indeterminada y, por tanto, las sentencias de instancia son apelables (STS de 3 de octubre de 2023, rec. 7337/2021). Debe seguirse el procedimiento de revisión de oficio en caso de actos consentidos y firmes que se ven desautorizados por sentencia judicial firme ulterior, y la resolución que finalmente se dicte tendrá efectos retroactivos (STS de 5 de octubre de 2023, rec. 690/2021).

## ADVERTENCIA PRELIMINAR

Se indica el extracto de cada sentencia con la máxima aproximación a su literalidad para ofrecer una triple vertiente: la cuestión casacional, las razones aplicadas y la doctrina que se fija. Comprende las sentencias casacionales dictadas desde el 1 de junio de 2023 hasta el 30 de noviembre de 2023. Se sistematizan en varios bloques temáticos:

- A) Sentencias sobre acceso, provisión de puestos de trabajo y situaciones.
- B) Sentencias sobre indemnizaciones, retribuciones y pensiones.
- C) Sentencias sobre condiciones de trabajo.
- D) Sentencias sobre cuestiones disciplinarias.
- E) Sentencias sobre cuestiones procesales.

## **A) SENTENCIAS SOBRE ACCESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y SITUACIONES**

**La oferta de empleo público contemplada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018, que establece una tasa adicional para la estabilización del empleo temporal, resulta conforme con el derecho europeo al perseguir una finalidad legítima, por lo que no tiene que excluir las plazas ocupadas por funcionarios interinos (STS de 14 de junio de 2023, rec. 4502/2021. En línea con la STS de 24 de enero de 2023, rec. 3960/2021)**

CUESTIÓN CASACIONAL. Si para aprobar la oferta de empleo público para la estabilización del empleo temporal, el art. 19.Uno.9 de las LPGE de 2018 vulnera la cláusula 5 de la directiva sobre trabajo temporal y, en su caso, si deben ser desplazadas por el principio de la primacía del derecho de la Unión, con independencia de su rango legal, aplicándose directamente el acuerdo marco y, en consecuencia, excluir de la oferta de empleo público de plazas ocupadas por funcionarios interinos.

FUNDAMENTO. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al tratar del abuso de la interinidad en el empleo público de naturaleza estatutaria, insiste en que lo crucial es que haya medidas que efectivamente resulten disuasorias. (...) Las medidas que reducen la temporalidad y pretenden estimular la duración indefinida en el desempeño de la función pública, mediante la cobertura definitiva de las plazas, como es el caso, no pueden vulnerar la Directiva 1999/70/CE, que se basa fundamentalmente, según su propio preámbulo, en «reconocer que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral». No se transgrede el acuerdo marco de la expresada directiva cuando la finalidad es la reducción de la temporalidad y la cobertura indefinida de las plazas ofertadas.

DOCTRINA. El art. 19.Uno.9 de la LPGE 2018, no vulnera el acuerdo marco. En el caso de autos, la Administración ha buscado poner fin al abuso de la temporalidad al proveer las plazas vacantes con funcionarios de carrera mediante procedimientos selectivos basados en criterios de mérito y capacidad.

**Para formar la bolsa de empleo temporal, para plazas de ingeniero industrial, pueden integrarla graduados en Ingeniería Civil más el máster correspondiente (STS de 19 de junio de 2023, rec. 7458/2020)**

CUESTIÓN. Determinar si, para el acceso temporal a plazas de Ingeniero Industrial convocadas por un ayuntamiento, pueden admitirse los títulos universitarios de grado en Ingeniería Civil como títulos habilitantes o si, por el contrario, debe estarse a la titulación necesaria para el ejercicio de la profesión regulada correspondiente, en relación con el art. 76 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Sin perjuicio de que la sentencia haya de extenderse a otras si así lo exigiera el debate finalmente trabado en el recurso (art. 90.4 LJCA).

FUNDAMENTO. La exclusión de los titulados pre-Bolonia es injustificada y desproporcionada, pues los títulos de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, ya sean pre o post-Bolonia, tienen un nivel 3 MECES y nivel europeo 7 EQF. Tras cursar estudios conducentes a la obtención de esa titulación con arreglo al sistema anterior o al actual, esos titulados cuentan con una formación en la que es inherente haber adquirido antes los conocimientos que se acreditaban con la antigua Ingeniería Técnica o con el actual grado correspondiente, y al respecto esa inherencia se deduce del hecho de que los títulos de Ingeniería Técnica de Obras Públicas pre-Bolonia y de Grado correspondiente, tienen el nivel de 2 MECES (grado) y se corresponden con el nivel 6- EQF.

DOCTRINA. El título de Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos pre-Bolonia habilita para el acceso al empleo público en plazas de Ingeniero Técnico de Obras Públicas en cuyos procesos selectivos se exija el título de grado en Ingeniería Técnica de Obras Públicas o bien título universitario oficial de grado que, de acuerdo con los planes de estudio vigentes, habilite para ejercer las actividades de carácter profesional relacionadas con las funciones asignadas a la escala del cuerpo.

**Se reconoce el derecho del aspirante en procedimiento selectivo a subsanar la falta de firma electrónica y registro de su solicitud (STS de 12 de julio de 2023, rec. 6947/2021. En línea con la STS de 31 de mayo de 2021, rec. 6119/2019)**

CUESTIÓN. Determinar si el art. 71 LRJCA –de redacción similar al art. 68 Ley 39/2015– resulta de aplicación en los supuestos de presentaciones telemáticas no finalizadas, de forma que no se pueda te-

ner por decaído en su derecho al solicitante sin previo requerimiento de subsanación. Identificamos como normas jurídicas que, en principio, habrán de ser objeto de interpretación, las contenidas en el art. 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas –de contenido muy similar al anterior art. 71 LRPAC–, así como los principios de buena fe y confianza legítima del art. 3.1 e) Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en relación con el art. 23.2 CE al versar sobre acceso a la función pública.

FUNDAMENTO. Es cierto que la Ley 30/1992, temporalmente aplicable al caso aquí examinado, fue elaborada en un contexto histórico y cultural diferente, aún apegado a los modos tradicionales de comunicación. Sin embargo, la previsión de su art. 71 es similar, como queda dicho, a la recogida en el vigente art. 68 de la Ley 39/2015, por no mencionar que la interpretación de la antigua norma a hechos acaecidos en la segunda década de este siglo no puede por menos de hacerse teniendo en cuenta la realidad social de ese momento, tal como exige el art. 3 del Código Civil. En otras palabras, en ese momento la firma electrónica era legalmente firma a efectos de las solicitudes presentadas a la Administración, por lo que no había ya ninguna razón por la que no le fuese aplicable lo previsto en el art. 71 de la Ley 30/1992.

DOCTRINA. El deber de dar un plazo de diez días para la subsanación de las solicitudes que hayan omitido la «firma del solicitante o acreditación de la autenticidad de su voluntad expresada por cualquier medio», en palabras del vigente art. 66.1.e) de la Ley 39/2015, está expresamente previsto por el art. 68 del mismo cuerpo legal. La vigente legislación de procedimiento administrativo ha sido ya pensada para la llamada *Administración electrónica*, algo que resulta evidente de la simple lectura de la citada Ley 39/2015, para la que el modo tendencialmente normal de comunicación entre la Administración y los particulares es el electrónico. Así las cosas, sería sumamente difícil –por no decir imposible– argumentar que la previsión legal del carácter subsanable de la omisión de firma en las solicitudes no es aplicable a las solicitudes presentadas por vía electrónica. Ello vale igualmente para aquellas omisiones que, sin referirse a la firma electrónica propiamente dicha, afectan a la «acreditación de la autenticidad de la voluntad» del solicitante, como podría ser el paso final de validar lo formulado y enviado por vía electrónica.

### **En el ámbito local se mantiene la oposición como régimen general de acceso salvo motivación de otro modelo distinto según las concretas funciones (STS de 18 de julio de 2023, rec. 4284/2021)**

CUESTIÓN. Determinar si las entidades locales, para la selección de sus funcionarios de carrera, cuentan con libertad de elección entre los sistemas de oposición y concurso-oposición o prevalece la regla general de la opción por el sistema de oposición prevista en el art. 2 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración local. Ello en relación con el art. 61.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (STS de 18 de julio de 2023, rec. 4284/2021).

FUNDAMENTO. El art. 91.2 de la LRBRL, como ya lo hacía desde antes el art. 19.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, prevé como sistemas de selección el concurso, la oposición o el concurso-oposición libre, sistemas que relaciona sin establecer una especial preferencia entre sistemas (...). Esta normativa estatal tuvo cumplido desarrollo con el Real Decreto 896/1991, norma de carácter básico (cfr. disposición final. Primera), que, como hemos visto, da prioridad a la oposición, mientras que el concurso-oposición la tendrá si como sistema resulta más adecuado según «la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar». Con la normativa posterior nada cambia. El EBEP de 2007 de nuevo preveía –en lo que ahora interesa– como sistemas selectivos los de oposición y concurso-oposición, sin dar prioridad a uno respecto del otro (art. 61.6). Lo que sí hizo fue derogar el art. 92.1 de la LRBRL [cfr. disposición derogatoria única. e)], de forma que la selección de los funcionarios locales quedaba sujeta a sus reglas generales para el empleo público que, como vemos, en este punto no difieren del art. 91.2 de las LRBRL, cuya vigencia se mantuvo. (...) Hay que concluir que, con ese cuadro de normas estatales con rango de ley, en el ámbito del régimen local se mantiene la vigencia del art. 2 del Real Decreto 896/1991, como norma de desarrollo, conforme a la cual se da preferencia a la oposición. Tal preferencia es la que la Administración del Estado establece para seleccionar a su propio funcionariado: en desarrollo de la Ley 30/1984, el art. 4, segundo inciso, del Reglamento de Ingreso aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, fija la oposición como sistema selectivo prioritario.

DOCTRINA. Se mantiene la vigencia del art. 2 del Real Decreto 896/1991 como norma especial aplicable a la selección de los funcionarios de carrera de la Administración local, por lo que el sistema de oposición es el general y el concurso-oposición será el aplicable cuando así se justifique por ser más adecuado atendiendo a la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar.

### **La constatación de una utilización objetivamente abusiva por la Administración de la interinidad no da automáticamente derecho a indemnización (STS de 19 de septiembre de 2023, rec. 8372/2021)**

CUESTIÓN. Determinar si, constatada una utilización abusiva en los nombramientos de un funcionario interino, el afectado tiene o no derecho a indemnización en caso de cese, por qué concepto, en qué momento y si es procedente una aplicación analógica del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio.

Identificar como precepto que, en principio, será objeto de interpretación, la cláusula 5 del acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE y el Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio (STS de 19 de septiembre de 2023, rec. 8372/2021. En línea con la STS de 30 de noviembre, rec. 6302/2018).

FUNDAMENTO. En primer lugar, cuando se comprueba que la Administración ha hecho nombramientos no justificados de personal interino –o, más en general, de duración determinada– la respuesta no puede ser aplicar criterios de la legislación laboral. Es perfectamente sabido que la relación estatutaria de servicio se rige por el derecho administrativo y consiste, entre otras cosas, en la aceptación por el empleado de una serie de reglas que conforman un *estatuto* en gran medida heterónomo. En este sentido, no hay ninguna identidad de razón con la legislación laboral, por lo que carece de fundamento que los tribunales la apliquen en este ámbito, ni siquiera como fuente de inspiración.

En segundo lugar, dado que no puede ser el cese ajustado a derecho lo que ocasione un daño susceptible de indemnización, esta solo tendría fundamento si mientras duró la situación de interinidad, y como consecuencia de la misma, se produjo una lesión física o moral, una disminución patrimonial o una pérdida de oportunidad que el empleado público interino no tuviera el deber jurídico de soportar. Pero esto –tal como esta Sala ya tuvo ocasión de explicar en las sentencias de 26 de septiembre de 2018, citadas en el auto de admisión de este recurso de casación– pasa por presentar una reclamación por daños efectivos e identificados con arreglo a las normas generales en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración y, por supuesto, acreditar tales daños; algo que ni siquiera se ha intentado en este caso. En otras palabras, el mero hecho de haber sido personal interino durante un tiempo más o menos largo, incluso si ha habido nombramientos sucesivos no justificados por la Administración, no implica automáticamente que haya habido un daño.

DOCTRINA. (i) Que el hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva no implica, automáticamente, que el funcionario interino cesado haya sufrido un daño efectivo e identificado, luego no cabe reconocer un derecho a indemnización por esa sola circunstancia. (ii) Sí cabrá reclamar por aquellos daños materiales o morales, por una disminución patrimonial o una pérdida de oportunidad que el empleado público interino no tuviera el deber jurídico de soportar. Para ello deberá presentar una reclamación por daños efectivos e identificados con arreglo a las normas generales en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración y, por supuesto, acreditar tales daños. (iii) No es aplicable al caso de autos ni el Real Decreto Ley 14/2021 ni la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, pues, tal y como se desprende de la disposición transitoria segunda, sus previsiones rigen para el personal temporal nombrado a partir del 30 de diciembre de 2021.

### **Inaplicación de los servicios prestados como eventual para el acceso a la función pública (STS de 2 de octubre de 2023, rec. 3017/2021)**

CUESTIÓN. Determinar si la previsión del art. 12.4 del Estatuto Básico del Empleado Público al referirse a la función pública puede aplicarse a los procesos selectivos de personal laboral para acceso a la Administración y, en caso afirmativo, el alcance de la doctrina la STS de 21 de enero de 2016 (rec. 526/2012), donde se entendió aplicable el principio de no discriminación previsto en la cláusula 4 del acuerdo marco de la Directiva 1999/77/CE, a efectos de reconocimientos de trienios a personal eventual por ser comparable a puesto de la función pública, y la STS de 22 de octubre de 2014 (rec. 3500/2013), en la que, a efectos de acceso para el ingreso en el Cuerpo Superior de Administradores de la Junta de Andalucía, se entendió improcedente valorar el mérito de experiencia de los servicios prestados como personal eventual.

FUNDAMENTO. La previsión del art. 12.4 EBEP es aplicable para el acceso a la función pública sin excepción y, por tanto, para la adquisición de la condición de personal laboral fijo como modalidad del concepto de empleado público del art. 8 del EBEP. Solo sería posible excluir la valoración de servicios previos desempeñados en la condición de personal eventual, a efectos de acreditar el mérito de experiencia profesional en un proceso de acceso a la condición de empleado público (personal laboral fijo), si se aprecian razones objetivas que justifiquen la diferencia de trato frente a la valoración efectiva de servicios previos prestados en virtud de una relación laboral fija. Así pues, la previsión del art. 12.4 del EBEP, debidamente considerada, constituye una razón objetiva válida para justificar la no valoración de servicios prestados como personal eventual en los procesos de acceso a la condición de empleado público que regula el EBEP. Lo contrario sería quebrar los principios de igualdad, mérito y capacidad invocados por la recurrente, pues el art. 11.3 del EBEP dispone que «los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad» y es claro que el nombramiento como personal eventual que alega como mérito a valorar fue libre y directo –libérrimo– en aplicación del art. 13.1 del EBEP, de manera que solo estuvo a su disposición y fue realizado sin que nadie pudiera competir con ella.

DOCTRINA. La previsión del art. 12.4 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, es aplicable para el acceso a la función pública sin excepción y, por tanto, para la adquisición de la condición de personal laboral fijo, como modalidad del concepto de empleado público del art. 8 del citado texto legal, sin que ello represente discriminación injustificada para el personal eventual, que no accedió a esa clase de empleado público con observancia de los principios de igualdad, mérito y capacidad que regulan los arts. 23.2, 103.3 de la Constitución española.

**Imposibilidad de que el tribunal calificador delegue la valoración de los aspirantes que participan en un proceso selectivo, con independencia de que pueda valerse de la colaboración de vocales especializados. Inecesaria modificación de la jurisprudencia sobre los terceros de buena fe que obtuvieron plaza en procesos selectivos en los que, por sentencia firme, se dispone la retroacción de las actuaciones, sin lugar para declarar la nulidad de su nombramiento (STS de 4 de octubre de 2023, rec. 5352/2021). En línea con las anteriores sentencias de esta misma Sala y Sección, citamos las dictadas los días 14 de febrero de 2023 (recurso de casación 3686/2021), 16 de febrero de 2023 (recurso de casación 4118/2023) y 13 de julio de 2023 (recurso de casación 3334/2021)**

CUESTIONES. (i) Determinar si la falta de previsión en las bases de convocatoria de la posibilidad de que el tribunal calificador delegue su competencia en la valoración de los candidatos, impide, en todo caso, tal delegación. (ii) Matizar, si procede, la jurisprudencia referida a los terceros de buena fe. En concreto, para determinar aquellos que superaron el proceso selectivo y obtuvieron plaza al retrotraerse el procedimiento se infringe su buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica en el caso de no superar esa fase en la que se apreció la nulidad.

FUNDAMENTO. (i) Se prevé la delegación de competencias entre órganos de las Administraciones públicas, pero la posibilidad de hacer uso de ella se limita a «otros órganos de la misma Administración» y ni los vocales especializados ni la empresa consultora tienen esa condición. Además, aceptar que el tribunal calificador pueda trasladar su función esencial a quien no forma parte de él supone admitir que puede prescindir de su razón de ser. Una interpretación de esa naturaleza conduce al absurdo. (ii) Este criterio descansa principalmente, por un lado, en el hecho de que las infracciones determinantes de la invalidez del proceso selectivo son imputables exclusivamente a la Administración, mientras que los aspirantes que lograron el nombramiento son ajenos a ellas. Por otro lado, se apoya en que el tiempo transcurrido desde que tuvo lugar el proceso selectivo en cuestión priva de justificación y proporción a dejar sin efecto las situaciones jurídicas creadas por esa actuación administrativa que se han asentado durante años. En fin, tiene en cuenta esta jurisprudencia que cabe satisfacer plenamente el derecho del aspirante que ha visto prosperar sus pretensiones sin necesidad de deshacer todo lo anterior.

DOCTRINA. (i) No cabe que el tribunal calificador delegue la valoración de los aspirantes. (ii) No procede modificar la jurisprudencia sobre los terceros de buena fe que obtuvieron plaza en procesos selectivos en los que, por sentencia firme, se dispone la retroacción de las actuaciones a fin de que se sigan para los recurrentes a favor de los que falla las fases del proceso selectivo afectadas de los vicios determinantes de la estimación de sus pretensiones.

### **Para el acceso a profesor ayudante doctor no es exigible acreditar la autorización para la profesión, bastando con el título de doctor (STS de 18 de octubre de 2022, rec. 6694/2021)**

CUESTIÓN. Determinar: (i) si para ser admitido a un concurso a plazas de profesor ayudante doctor basta con presentar la autorización para el ejercicio de una profesión regulada o si se debe contar con la acreditación para ejercer como profesor universitario, y (ii), específicamente por referencia a las titulaciones obtenidas en el extranjero que habilitan para el ejercicio de las profesiones reguladas, si para concurrir a las mencionadas plazas bastaría con la autorización para el ejercicio de una profesión regulada, como en este caso es la de arquitecto, con la homologación de título extranjero o si sería necesaria la acreditación como profesor universitario, en la categoría docente que corresponda.

FUNDAMENTO. El título de doctor implica en sí mismo la capacidad de investigar y enseñar, cometidos propios de la profesión universitaria. La profesión de «profesor de Universidad» no tiene un contenido específico que deba guardar relación necesaria con una titulación determinada. Es, por el contrario, susceptible de ser ejercida con cualquiera para cuya obtención se requiera una de carácter superior, es decir, universitaria.

DOCTRINA. Ningún impedimento hay para que quien reúna las condiciones de la recurrente en la instancia, sea admitido a un concurso a plazas de profesor ayudante doctor. Para acceder a un concurso a plazas de profesor ayudante doctor será preciso contar con la acreditación para ejercer como profesor universitario que emiten las agencias competentes, pues así lo exigía el art. 50 a) de la Ley Orgánica de Universidades, además de con la titulación universitaria correspondiente, ya sea española ya sea extranjera, si bien en este último caso homologada o con reconocimiento de su validez para el ejercicio profesional.

### **Las causas de exclusión para el acceso a la Guardia Civil deben aplicar el principio de proporcionalidad en función de su alcance de inhabilitación para las funciones propias (STS de 19 de octubre de 2023, rec. 6533/2021). En la misma línea que las sentencias 1357/2022 y 1725/2022, de 24 de octubre y 21 de diciembre de 2022 (rechs, 2644 y 4390/2021, respectivamente), y en las sentencias 34/2023, 214/2023 y 221/2023, de 16 de enero, 21 y 23 de febrero (rechs. 5064, 4551 y 5071/2021, respectivamente), y 17 de julio de 2023 (rec. 5463/2021)**

CUESTIÓN. Determinar si las causas de exclusión de la Orden PCI 155/2019 se aplican de forma automática o han de interpretarse a partir del principio de proporcionalidad, a fin de valorar si inhabilitan para el ejercicio de las funciones de Guardia Civil.

FUNDAMENTO. No hay actualmente ninguna sólida razón médica por la que quienes tienen implantadas lentes intraoculares o fáquicas estén en condiciones significativamente peores que otras personas para el desarrollo de las actividades propias de los miembros de la Policía Nacional.

DOCTRINA. Las causas de exclusión previstas en la Orden PCI 155/2019, de 19 de febrero, que aprueba las normas por las que han de regirse los procesos de selección para ingreso en los centros docentes de formación para incorporación a la Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil, no se han de aplicar de forma automática, sino que han de interpretarse a partir del principio de proporcionalidad, a fin de valorar si inhabilitan o no para el ejercicio de las funciones de Guardia Civil.

### **El requisito relativo al porcentaje de discapacidad para participar en un proceso selectivo por el turno de discapacitados debe existir al tiempo de ser admitido y al tomar posesión, aunque si por razones de revisión objetiva pierde el porcentaje exigido para beneficiarse de tal turno, debe examinarse si podría aprobar por el turno general (STS de 2 de noviembre de 2023, rec. 5386/2021)**

CUESTIÓN. Determinar si, en virtud del principio de seguridad jurídica, en los procesos selectivos que prevean turnos reservados a personas con un determinado grado de discapacidad, tal requisito se debe poseer el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes, o también mantenerse hasta el momento de la toma de posesión.

FUNDAMENTO. Que las bases de una convocatoria dispongan que el porcentaje de discapacidad requerido para participar por el turno de discapacitados debe mantenerse hasta el momento de la toma de posesión no atenta en absoluto contra ningún derecho fundamental, ni desde luego resulta contrario al derecho al acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas. Por tanto, no estamos aquí en presencia del

supuesto en que cabe relajar el criterio jurisprudencial de las bases de la convocatoria como ley del proceso selectivo. (...) La otra razón es que en casos como el aquí examinado, en que el porcentaje de discapacidad puede variar con el tiempo, la invocación del principio de seguridad jurídica hecha por el recurrente pierde fuerza. Nadie niega la buena fe ni el esfuerzo de la recurrente, que en el momento de presentarse al proceso selectivo por el turno de discapacitados y durante el desarrollo de las pruebas tenía reconocido el porcentaje de discapacidad requerido. Pero es igualmente innegable que sabía que su discapacidad estaba sujeta a revisión al cabo de dos años. (...) Hay un punto que esta Sala no puede pasar por alto, a saber: la recurrente superó todas las pruebas del proceso selectivo y la reducción del porcentaje de discapacidad reconocido tuvo lugar algún tiempo más tarde. En estas circunstancias puede resultar desproporcionado declarar pura y simplemente la pérdida de sus derechos por incumplimiento de las bases de la convocatoria, sin comprobar previamente que con la puntuación obtenida no habría podido ser aprobado y obtener plaza por el turno general.

DOCTRINA. El momento en que debe cumplirse la condición relativa al porcentaje de discapacidad para participar en un proceso selectivo por el turno de discapacitados es el establecido en las bases de la convocatoria correspondiente. Ello no es obstáculo, sin embargo, para que quien ha participado en un proceso selectivo por el turno de discapacitados, ha aprobado todas las pruebas y solo en un momento posterior deja de tener el porcentaje de discapacidad requerido por las bases de la convocatoria pueda ser tenido por aprobado en el turno general; algo que dependerá de que haya obtenido mejor puntuación que alguno de los aprobados en dicho turno general, o que en este hayan quedado plazas sin cubrir.

#### **Prioridad temporal en la presentación de la solicitud como criterio de desempate en la oferta de empleo de funcionarios interinos (STS de 14 de noviembre de 2023, rec. 2988/2022. En línea con la STS de 11 de octubre de 2023, rec. 8058/2022)**

CUESTIÓN. Determinar si la selección de los funcionarios interinos tramitada a través de los servicios de empleo de las Administraciones públicas, y por la que basta para la selección el cumplimiento de los requisitos específicos de la oferta de empleo público fijados por el órgano convocante y la disponibilidad, resulta compatible con los principios de igualdad, mérito y capacidad, y establecer como criterio de desempate el relativo a la prioridad de la inscripción de los candidatos en la oferta de empleo público.

FUNDAMENTO. Si todas las solicitudes de empleo recibidas en plazo son sometidas a los criterios valorables y a la evaluación de disponibilidad y, como consecuencia de unos y otra, un determinado número de ellos obtiene la misma valoración, no parece que acudir al momento de su presentación para escoger las que sumen el número de las solicitadas por la oferente, bien inicialmente, bien en un momento posterior, merezca el reproche de ser contrario a los principios constitucionales. No la merece porque, precisamente, la igualdad que requiere el desempate se ha establecido mediante factores que no se discuten desde la perspectiva de la igualdad, el mérito y la capacidad. O sea, el desempate en virtud de la prioridad en la presentación de la solicitud no se traduce en preferencia para quien no deba tenerla sino entre solicitudes que, desde esos parámetros sustantivos, han recibido una misma valoración.

DOCTRINA. El servicio de empleo en su labor de intermediación puede servirse como criterio de desempate de la prioridad en la presentación de solicitudes para una determinada oferta procedente de las Administraciones públicas siempre que a la igualdad que lo hace necesario se haya llegado mediante la aplicación de criterios coherentes con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

#### **El personal estatutario temporal –interino– con nombramiento de larga duración en plaza vacante está incurso en situación de abuso, pero ni genera derecho a la condición de indefinido ni a indemnización al no haberse acreditado la efectividad del daño (STS de 16 de noviembre de 2023, rec. 6481/2020. Remisión a la STS de 3 de julio de 2023, rec. 1441/2020)**

CUESTIONES. (i) Si se ha producido o no, en el caso examinado, una utilización abusiva de nombramientos de personal estatutario temporal ex art. 9 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud. (ii) En caso de respuesta negativa –inexistencia de abuso–, cuáles serían las consecuencias, laborales y/o económicas, para el recurrente que se anudan a tal declaración. (iii). Si, constatada una utilización abusiva de los sucesivos nombramientos de personal estatutario temporal, debe adoptarse como única solución jurídica aplicable la de conversión de su

relación de servicios en una de carácter indefinido no fija, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, o bien si cabe afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico existen otras medidas de aplicación preferente e igualmente eficaces para sancionar los abusos cometidos en dicha relación. (iv). Con independencia de la respuesta que se ofrezca a la cuestión anterior, si el afectado por la utilización abusiva de esos nombramientos tiene o no derecho a indemnización en caso de cese, por qué concepto y en qué momento.

FUNDAMENTO. El abuso no se produjo por el cese en la condición de interina, sino que la situación objetivamente abusiva se produjo por la duración injustificadamente larga del nombramiento como personal estatutario no fijo para cubrir necesidades que la Administración no ha mostrado que no fuesen permanentes. (...) El mero hecho de haber sido personal interino durante un tiempo más o menos largo, incluso si ha habido nombramientos sucesivos no justificados por la Administración, no implica automáticamente que haya habido un daño (...) La regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no da base para otorgar indemnizaciones con una finalidad sancionadora, al margen de daños efectivos e identificados. (...) Ni que decir tiene, en fin, que cuanto se acaba de razonar no significa que quien habiéndose hallado en una situación de interinidad objetivamente abusiva no pueda, por las vías ordinarias de la responsabilidad patrimonial de la Administración, reclamar una indemnización por los daños y perjuicios que aquel hecho le haya producido.

DOCTRINA. La utilización por la Administración sanitaria de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante un nombramiento injustificadamente prolongado, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada. La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

Dicho esto, el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola circunstancia; algo que el ordenamiento jurídico español y, más en concreto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración, no permiten.

### **La valoración de los servicios prestados anteriormente como personal interino y en prácticas por funcionarios de carrera en concursos de traslados regulados por el RD 1451/2005 no pueden ser objeto de valoración diferente (STS de 22 de noviembre de 2023, rec. 3006/2022. En línea con STS de 22 de noviembre de 2022, rec. 1820/2021)**

CUESTIÓN. Si resulta justificado objetivamente y no es discriminatorio el criterio de no otorgar valoración alguna por antigüedad por los servicios prestados por el personal funcionario de carrera, en cuanto a los desempeñados como funcionario interino y en prácticas, por tanto anteriormente a su nombramiento como funcionario de carrera, y si tal criterio es conforme con 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.

FUNDAMENTO. Carece de justificación discriminar por razón de la naturaleza temporal de la relación de servicio a los interinos en los aspectos retributivos y en los relacionados con las condiciones de trabajo, dentro de las que se encuentra el acceso y desarrollo de la carrera profesional y, en general, tratándose de funcionarios de carrera, ha reconocido su derecho a que se valoren todos los servicios anteriores a adquirir esa condición.

DOCTRINA. El mérito de antigüedad contemplado en el art. 48.1.a) del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia, en referencia al tiempo de servicios prestados por personal interino, no puede ser objeto de valoración diferente que el trabajo desarrollado por funcionarios de carrera, ya sea obviando el desarrollado por aquellos, ya sea confiriendo al mismo menor puntuación, siempre y cuando se refiera a los mismos puestos de trabajo mediante la realización de las mismas o asimiladas funciones. La solución contraria a la expuesta supondría incurrir en el trato discriminatorio que proscribía la cláusula 4 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 tenor de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

**La situación administrativa correspondiente a los registradores de la propiedad que son nombrados magistrados del Tribunal Supremo es la de excedencia voluntaria por incompatibilidad (STS de 27 de noviembre de 2023, rec. 6701/2022)**

CUESTION. Determinar si la situación administrativa correspondiente a los registradores de la propiedad que son nombrados magistrados del Tribunal Supremo, es la de excedencia voluntaria por incompatibilidad o la de servicios especiales.

FUNDAMENTO. Los supuestos que determinan la situación de servicios especiales son tasados y no admiten su aplicación analógica.

DOCTRINA. A la vista de la regulación funcional sobre la concesión de «servicios especiales», de la regulación del cuerpo de destino del recurrente, magistrado del Tribunal Supremo, y de la del cuerpo de procedencia, registrador de la propiedad, no cabe entender los conceptos «cargo público» (art. 552 del Reglamento Hipotecario) y «órgano constitucional» (art. 87. 1h del Estatuto Básico del Empleado Público) en el sentido pretendido por el recurrente para ser declarado en la situación administrativa de servicios especiales.

**B) SENTENCIAS SOBRE INDEMNIZACIONES, RETRIBUCIONES Y PENSIONES**

**La prima de jubilación de policía local municipal tiene naturaleza retributiva (STS de 15 de octubre de 2023, rec. 1405/2022. En línea con las recientes sentencias 1116/2023, 1117/2023 y 1139/2023, de 12, 13 y 18 de septiembre, dictadas en los recursos de casación n.º 7424, 6734 y 6620/2021, respectivamente)**

CUESTIÓN. Determinar la naturaleza de los incentivos a la jubilación anticipada de los empleados públicos municipales acordados por las corporaciones locales que tienen reconocidos un coeficiente reductor de la edad de jubilación por razón de su actividad y si, en el caso concreto, ha lugar a su percepción.

FUNDAMENTO. No existe amparo legal expreso. Los miembros de las policías locales se jubilan a los cincuenta y nueve o sesenta años, según el tiempo de cotización acreditada, y pasan a percibir íntegramente la pensión de jubilación, sin la tradicional merma que tienen, con carácter general, el resto de los funcionarios públicos. Y ya se trate de policías locales como de bomberos, los preámbulos de los referidos reales decretos 1449/2018 y 383/2008 ofrecen una justificación coincidente: son grupos profesionales con trabajos de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusan elevados índices de morbilidad o mortalidad y se condiciona su régimen a que los afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.

DOCTRINA. (i) Que no caben primas, gratificaciones, indemnizaciones o, en general, incentivos por jubilación anticipada de policías locales para el rejuvenecimiento de la plantilla. La razón es que tales incentivos tienen naturaleza retributiva, luego, al ser la relación funcional estatutaria, rige el régimen de las retribuciones funcionariales, por lo que solo serán conformes a derecho si tienen la cobertura de una norma legal general, relativa a la remuneración de los funcionarios de la Administración local; en consecuencia, al no identificarse esa norma de cobertura es por lo que venimos sosteniendo que esos acuerdos municipales son inválidos. (ii) Que la disposición adicional vigesimoprimera in fine de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, aun previendo medidas de incentivación de la jubilación anticipada, no hizo una regulación precisa para el supuesto de que dichas medidas tuvieran carácter retributivo y, por ello, no satisface la exigencia de que las gratificaciones por jubilación anticipada tengan cobertura en una norma legal de alcance general.

**Complemento asociado a puesto de director de centro docente público. Derecho a la percepción del complemento asociado a puesto de director de centro docente público, según el porcentaje consolidado después del cese si se permanece en servicio activo, no siendo necesario que sea desempeñando funciones docentes (STS de 7 de noviembre de 2023, rec. 7475/2021)**

CUESTIÓN. Determinar si, en relación con el complemento asociado al desempeño del puesto de director en un centro docente público, es preciso que para el cobro dicho complemento se continúe en el ejercicio de la función docente o basta cualquier otra situación de servicio activo.

FUNDAMENTO. La previsión del art. 139.4 de la LOE es la de reconocer el derecho a percibirlo de todo funcionario docente que haya consolidado el complemento retributivo asociado al desempeño temporal de funciones de dirección y haya tenido una valoración positiva de ese desempeño, por el mero hecho de haberlo hecho

y en reconocimiento a ello, y cualquiera que sea el puesto de trabajo que posteriormente pase a servir, sin necesidad de que sea en ejercicio de funciones docentes. Según el art. 133 de la LOE, «la selección y nombramiento de directores de los centros públicos se efectuará mediante concurso de méritos entre profesores y profesoras funcionarios de carrera que impartan alguna de las enseñanzas encomendadas al centro». La exigencia de que el director deba ser un profesor funcionario de carrera determina que el complemento se reconozca siempre en favor de funcionario de cuerpos docentes, pero ello no implica que quien haya sido director y haya consolidado la retribución específica asignada al desempeño de esa función solo pueda seguir percibiéndolo tras su cese si pasa a desempeñar funciones docentes. Eso sería contrario a la expresa previsión de la norma orgánica que no impone que la situación de activo tenga que ser, necesariamente, con desempeño de funciones docentes.

DOCTRINA. El complemento retributivo previsto en el art. 139.4 de la Ley Orgánica 2/2006 puede ser percibido por cualquier funcionario docente en servicio activo que haya desempeñado las funciones de director de centro público docente con valoración positiva, con independencia del puesto que desempeñe con posterioridad a su cese como director.

### **Exigencia de continuidad entre la extinción de la comisión de servicios y la obtención de destino de nivel superior a efectos de consolidación de un grado superior (STS de 16 de noviembre de 2023, rec. 7300/2021)**

CUESTIÓN. Determinar si, de la interpretación conjunta del art. 70.6 del Real Decreto 364/1995, puede colegirse que es requisito necesario que no exista interrupción entre el periodo en que se desempeña un puesto en comisión de servicios y la obtención con carácter definitivo de ese mismo puesto u otro de igual o superior nivel, a efectos de poder aplicar el tiempo de ese periodo para la consolidación de grado personal que corresponda.

FUNDAMENTO. Es coherente con el régimen de carrera profesional y de provisión de destinos que el condicionante previsto en el art. 70.6, párrafo primero, concorra inmediatamente y que así vaya ligado a la extinción de la comisión de servicios, inmediatez o continuidad que se justifica por las siguientes razones: a) si el funcionario pasa a desempeñar el puesto como destino propio, esto es, definitivo. En este caso, la exigencia de continuidad o inmediatez se explica porque se acude a la ficción de entender que se ha venido desempeñando un sólo destino definitivo, luego se aplican retroactivamente los efectos del desempeño de tal destino al tiempo en que se desempeñó provisionalmente en comisión de servicios. b) Si el funcionario en comisión de servicios logra destino definitivo en otra plaza de nivel igual o superior respecto de la desempeñada en comisión. En este caso se acentúa esa ficción y se intensifica el beneficio: ya en el nuevo destino definitivo con nivel igual o superior, el funcionario irá consolidando un nuevo grado para lo cual se le computa el tiempo que estuvo en comisión, lo que explica que, como en el caso anterior, se exija continuidad, algo coherente con la intensidad de beneficio.

La exigencia de continuidad tiene su correlato en la que prevé el apartado segundo del art. 70.2 del RPPT: el beneficio de desempeñar un puesto clasificado por encima del grado personal en dos niveles exige la continuidad en el servicio cada dos años, luego sin interrupciones. Tal supuesto regula el proceso de consolidación de grado en el contexto de un destino definitivo, que no es el caso de la comisión de servicios, pero si se exige la continuidad, la misma lógica cabe aplicarla cuando se trata de consolidar un grado superior aplicando el tiempo de desempeño de un puesto no definitivo.

DOCTRINA. 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.

## **C) SENTENCIAS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO**

### **No pueden los entes locales suplir la falta de desarrollo normativo de la carrera profesional de funcionarios por la legislación estatal o autonómica mediante su propia reglamentación (STS de 13 de junio de 2023, rec. 3654/2021)**

CUESTIÓN. Si se ajusta a derecho la aprobación por parte de una entidad local de un reglamento para el desarrollo de la carrera horizontal de sus funcionarios teniendo presente la disposición final 4 de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en ausencia, en su ámbito de aplicación,

de las leyes de función pública a las que alude el art. 16.3 del citado texto legal, todo ello en el marco de los arts. 137 y 149.1.18 de la Constitución y la jurisprudencia constitucional en la materia.

FUNDAMENTO. Es cierto que la situación de transitoriedad se alargó demasiado, pero ello no puede llevarnos a una alteración del régimen de competencias que se infiere del art. 149.1.18.<sup>a</sup> de la CE, al incumplimiento expreso de las normas básicas previstas en el Estatuto de 2007, ni al desbordamiento del sistema de fuentes en el ámbito de la función pública. (...) De manera que el reconocimiento de la autonomía local del art. 140 de la CE no se desvincula del marco legal –«legalmente posibles» declara el Tribunal Constitucional– sobre atribución de competencias, pues su aplicación únicamente procede dentro del ámbito de dichas competencias locales que, como antes señalamos y ahora insistimos, no prestan cobertura en el caso examinado, pues se dicta la norma reglamentaria no solo sin habilitación al respecto, sino en contra de las previsiones legales expresas, previstas en la disposición final cuarta y el art. 16.3 del Estatuto Básico de tanta cita.

DOCTRINA. No existe cobertura reglamentaria de las entidades locales en relación con el desarrollo de la carrera horizontal de su funcionarios durante la vigencia del Estatuto Básico del Empleado Público de 2007 cuando no se ha dictado ley estatal o autonómica.

### **Condición de sindicato más representativo para tener presencia en la mesa del personal funcionario: las alianzas entre sindicatos posteriores a las elecciones sindicales no determinan la asignación de puestos (STS de 13 de noviembre de 2023, rec. 9143/2022). Remisión a la STS de 21 de junio de 2022 (rec. 3340/2020)**

CUESTIÓN. Interpretar y aplicar el art. 12.5 del Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, en el sentido de declarar que las alianzas realizadas con posterioridad a las elecciones sindicales, en las que los sindicatos se presentaron por separado, no puede suponer una nueva asignación de puestos en el órgano representativo de segundo grado.

FUNDAMENTO. Es obvio que los resultados electorales serán los conseguidos en las elecciones sindicales ya celebradas y, por lo tanto, «anteriores» al momento en el que ve la luz esa nueva organización sindical antes inexistente, con lo que esa expresión por sí sola carece de la solidez jurídica necesaria para conducir a una solución diferente.

DOCTRINA. Las alianzas realizadas con posterioridad a las elecciones sindicales, en las que los sindicatos se presentaron por separado, no pueden suponer una nueva asignación de puestos en el órgano representativo de segundo grado.

### **Es conforme al principio de conciliación de la vida familiar y profesional dejar sin efecto un permiso de cuidado de hijo menor enfermo grave si dejan de concurrir las circunstancias de hecho que llevaron a otorgarlo, debiendo estar al caso concreto (STS de 3 de octubre de 2023, rec. 8584/2021)**

CUESTIÓN. Determinar (i) si la extinción de una licencia de reducción de jornada con derecho a retribución resulta conforme con la protección de la conciliación de la vida familiar y cuidado del menor afectado de enfermedad grave por la circunstancia de escolarización del menor, y (ii) los efectos que, en su caso, produciría la adecuación de la jornada laboral sobre la licencia concedida.

FUNDAMENTO. Tal permiso –en cuanto que no implica merma de retribuciones– acentúa los requisitos para acceder a él en contraste con el previsto en el art. 48.h) del EBEP, en el que la reducción de la jornada conlleva una reducción proporcional de las retribuciones, pues sólo exige que el cuidado del menor sea directo y no se vincule a una enfermedad grave.

DOCTRINA. Es conforme al principio de conciliación de la vida familiar y profesional que se deje sin efecto un permiso como el previsto en el art. 49.e) del EBEP si es que dejan de concurrir las circunstancias de hecho que llevaron a otorgarlo. Ahora bien, para otorgar o extinguir el permiso del art. 49.e) del EBEP o para otorgar el permiso del art. 48.h), debe ponderarse la conciliación de la vida profesional y familiar para la efectividad de ese objetivo, que es, además, un principio informador del empleo público; hay que relacionarlo con las circunstancias del caso, atendiendo a las exigencias normativas del art. 49.h) del EBEP y la mejor forma de atender al interés del menor, elección en la que habrá que incluir las posibilidades estipuladas en sede de negociación colectiva funcional.

**Los sindicatos más representativos no tienen un derecho fundamental a que otros sindicatos sean excluidos de un órgano administrativo de representación ajeno a las funciones sindicales básicas (art. 22.3 de la Ley 40/2015) (STS de 16 de octubre de 2023, rec. 1507/2022)**

CUESTIÓN. Determinar si la singular posición jurídica de los sindicatos más representativos a efectos de participación institucional se extiende a los supuestos de la composición de órganos de participación cuyas funciones trascienden a las de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

FUNDAMENTO. La previsión legal a ciertos efectos de la condición de sindicato más representativo no confiere un derecho fundamental a los sindicatos que la ostentan frente a otros sindicatos carentes de ella. En otras palabras, los recurrentes no tienen un derecho fundamental, sea este la libertad sindical o la igualdad ante la ley, a que se excluya a sindicatos con un nivel menor de representatividad de la participación en órganos y actividades ajenas a aquellas que conforman el núcleo central de la función sindical.

DOCTRINA. La singular posición jurídica de los sindicatos más representativos a efectos de participación institucional no se extiende a los supuestos de la composición de órganos de participación cuyas funciones trascienden a las de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

**No procede otorgar compatibilidad al funcionario en activo con el ejercicio como abogado del turno de oficio, pues el horario impide cumplir con sus obligaciones (STS de 16 de noviembre de 2023, rec. 912/2020)**

CUESTIÓN. Determinar si la compatibilidad otorgada para el ejercicio de la actividad profesional como abogada del turno de oficio mientras se está ocupando un puesto de trabajo del sector público infringe el art. 1.3 de la ley 53/1984.

FUNDAMENTO. Resulta patente con la nueva redacción de la ley de enjuiciamiento criminal operada por LO 5/2015, de 27 de abril, que resulta más imposible, si cabe, por razón del horario de trabajo de la funcionaria demandante en instancia, atender a la asistencia letrada al detenido y al turno de oficio que obligaría a modificar su jornada de trabajo y horario lo que veda el art. 14 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

DOCTRINA. No cabe otorgar compatibilidad para el ejercicio de la actividad profesional como abogada del turno de oficio mientras la solicitante este ocupando un puesto de trabajo del sector público cuyo horario le impida cumplir con las obligaciones propias del mismo al ejercer la abogacía.

**La utilización indistinta del castellano y de la lengua cooficial autonómica puede excepcionarse cuando se trata de empleo público en su relación con la Administración a que sirve (STS de 20 de noviembre de 2023, rec. 7406/2021)**

CUESTIÓN. Si existe quiebra del principio de cooficialidad de lenguas previsto en el art. 3 de la Constitución y en el art. 5 del Estatuto de Autonomía de Galicia, si se interpreta por un órgano de la Administración gallega que el uso general de la lengua autonómica para la redacción de todo tipo de documentos relacionados con el ejercicio de la función docente debe ser el gallego de forma exclusiva, o esa previsión de uso general del gallego no impide la utilización indistinta del castellano y de la lengua cooficial autonómica.

FUNDAMENTO. No es irrazonable que, en las singulares circunstancias de un funcionario con capacidad para desenvolverse en las dos lenguas, se rechace la imposición de su criterio sobre el de la Administración, la cual quiere contribuir a la normalización del uso de la lengua autonómica.

DOCTRINA. La extensión del derecho al uso de la lengua castellana o autonómica por el funcionario en su relación con la Administración requiere examinar las circunstancias de cada caso.

#### **D) SENTENCIAS SOBRE CUESTIONES DISCIPLINARIAS**

**El funcionario denunciado respecto al que se ha incoado una información previa o reservada, aunque luego no fuere sancionado, tiene derecho a acceder a dicho expediente (STS de 25 de septiembre de 2023, rec. 8072/2020)**

CUESTIÓN. Determinar el alcance del acceso a la información reservada cuando no forma parte del expediente disciplinario.

FUNDAMENTO. No resulta extraño en nuestro ordenamiento la apertura de diligencias informativas previas a la incoación de un expediente disciplinario. Así, la LOPJ en su art. 423.2 hace mención a las mismas en casos de denuncia sobre el funcionamiento de la Administración de Justicia. Y no ha habido discusión alguna para considerar interesado al denunciado en su sustanciación procedimental y con ocasión del archivo de las diligencias por el CGPJ y su ulterior impugnación ante este Tribunal Supremo por el denunciante, personándose aquel en calidad de codemandado (a título de ejemplo las recientes STS 30 de diciembre de 2020, recurso 320/2019, 4 de noviembre de 2022, recurso 161/2021).

Asimismo, al tiempo de los hechos enjuiciados estaba vigente el art. 53.1 de la Ley 39/2015, que regula los derechos de los interesados en un procedimiento administrativo, naturaleza que no puede negarse a la información previa o reservada, según el caso, sin que exista excepción expresa en la norma para su acceso.

Finalmente, subrayar que la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, esgrimida al oponerse al recurso de casación, no fue invocada en el recurso contencioso administrativo ni aplicada por el Juzgado ni por la Sala de Apelación. De lo anteriormente argumentado ninguna duda ofrece que en la información reservada o información previa abierta respecto a un funcionario para determinar si posteriormente se incoa o no un procedimiento disciplinario tiene la condición de interesado en un procedimiento, conforme al art. 4 de la Ley 39/2015.

DOCTRINA. El funcionario denunciado respecto al que se ha incoado una información previa o reservada, aunque luego no fuere sancionado, tiene derecho a acceder a dicho expediente.

### **El régimen sancionador por una misma infracción a funcionarios de carrera o policías alumnos con distinta sanción cuenta con cobertura normativa suficiente y es razonable, siempre que la sanción del alumno no comporte la baja en la Escuela (STS de 16 de octubre de 2023, rec. 5068/2022)**

CUESTIÓN. Determinar si (i) existe quiebra del principio de legalidad sancionadora del art. 25.1 de la CE al estar regulado el régimen disciplinario de los policías en prácticas en una norma reglamentaria (Orden de 19 de octubre de 1981) que es previa a la disposición legal que le proporciona cobertura, y (ii) si existe quiebra del principio de igualdad del art. 14 de la CE por el diferente tratamiento que para la misma infracción como falta grave se da en el art. 73.1 de la citada norma reglamentaria y en el régimen sancionador de los funcionarios del cuerpo de la Policía Nacional, regulado en la LO 4/2010, de 20 de mayo –art. 8.f –: para los funcionarios suspensión de funciones o apercibimiento y para los policías alumnos la pérdida de puntuación en las calificaciones obtenidas a fin de curso.

FUNDAMENTO. Hay que entender que el Reglamento Provisional de 1981, pese a ser postconstitucional, se invoca en aquellos casos en los que la regulación reglamentaria es admisible (cfr. supra punto 6), pues mantiene el sistema previsto en el anterior Reglamento Orgánico de 1967, luego no es innovador, y su vigencia la proclama la Ley Orgánica 4/2010. No son equiparables las situaciones de quienes están sujetos al estatuto profesional de policía como funcionario de carrera, en la plenitud de sus derechos y deberes profesionales, con los que, por ser funcionarios en prácticas, quedan sujetos al régimen académico de policía alumno, luego distinta puede ser la consecuencia disciplinaria.

DOCTRINA. (i) La cobertura reglamentaria es admisible por ser preconstitucional y por remisión de legislación postconstitucional. (ii) No es relevante la desigualdad, salvo que la sanción al alumno se revele desproporcionada por implicar la pérdida de puntos finales en el curso la baja en la Escuela, medida reservada a infracciones muy graves.

### **El acoso sexual como infracción disciplinaria muy grave no requiere un comportamiento explícito, siempre que sea inequívoco (STS de 27 de noviembre de 2023, rec. 8880/2021)**

CUESTIÓN CASACIONAL. Determinar los requisitos que configuran el concepto de acoso sexual, en concreto, de acoso por razón de sexo del art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de manera que se precise si tiene que concurrir una solicitud de favor sexual o si puede concurrir ese carácter con actitudes ambiguas, a efectos de que se considere como falta muy grave del art. 95.2 b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

FUNDAMENTO. Hay que diferenciar, ante todo, entre acoso sexual y acoso por razón de sexo. De la lectura del art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 se infiere, sin excesiva dificultad, que el acoso sexual es un comportamiento guiado por la libido o deseo sexual, elemento que no está presente en el acoso por razón de sexo. Este último consiste, más bien, en el menosprecio, el maltrato, la amenaza, la represalia y otras

conductas ofensivas que están determinadas por el sexo de la persona afectada. Aquí el móvil no es la libido, sino el desprecio o la subestima del agente hacia personas de un sexo determinado. El fenómeno tradicionalmente más usual ha sido el de un hombre hacia las mujeres en general o, por decirlo brevemente, el machismo. (...) Si bien la jurisprudencia penal sobre el delito de acoso sexual (art. 184 del Código Penal) puede servir de orientación en esta sede, la definición del acoso sexual es más amplia a efectos disciplinarios que a efectos penales. Ello se debe no solo a que el derecho penal opera solo contra las transgresiones más graves de los bienes jurídicos, sino también a que en la esfera disciplinaria se tutela también el correcto funcionamiento de los servicios públicos y, por tanto, pueden y deben sancionarse conductas que no serían penalmente reprochables.

DOCTRINA. El apartado primero del art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 no exige que el «comportamiento, físico o verbal, de naturaleza sexual» sea explícito. Puede ser implícito, siempre que resulte inequívoco.

## **E) SENTENCIAS SOBRE CUESTIONES PROCESALES**

**En caso de anulación de base de convocatoria de proceso selectivo, el derecho a reconocimiento a ser incluido en la lista de aprobados se extiende a aplicar la note de corte fijada inicialmente en virtud del principio de igualdad (STS de 21 de septiembre de 2023, rec. 5361/2021. En línea con precedentes, como la STS de 21 de septiembre de 2023, rec. 5358/2021)**

CUESTIONES. (i) Si resulta conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad la revisión general acordada por la Administración en virtud de la anulación de una base de la convocatoria de un proceso selectivo, que da lugar al reconocimiento del derecho a ser incluidos en la lista de aprobados a los aspirantes que superen la nota que resulta de ese proceso de revisión y con respeto a los que en la lista inicial habían superado el proceso. (ii) Como consecuencia de lo anterior, cuando se trata de adjudicar una plaza al aspirante en un proceso selectivo, tras obtener por vía de revisión de actos nulos la posibilidad de superar la fase de oposición y pasar a la fase de méritos, cuál debe ser la nota de referencia que hay que tener en cuenta, si la del último aprobado en su día o la nueva nota que resulta del proceso de revisión, de acuerdo con el número máximo de plazas convocadas y sin perjuicio de terceros de buena fe.

FUNDAMENTO. En la situación a la que se ha llegado, ninguna solución es buena pues (...) solamente cabe aspirar a la que menos se aleje de los principios constitucionales en juego. (...) No es acertado decir que la nota de corte inicial, la de 14 de marzo de 2011, ha desaparecido y no puede aplicarse ya. Más ajustado resulta señalar que, en realidad, ha sobrevenido para sustituirla más de ocho años después de terminado el proceso selectivo otra distinta establecida en los términos y con las consecuencias conocidos. Es difícil no ver afectada negativamente por esa operación la seguridad jurídica.

DOCTRINA. (i) La revisión de oficio, que pueda emprender la Administración de las bases por la que se rige un proceso selectivo ya realizado y de sus actos de aplicación, no puede conducir a resultados contrarios al principio de seguridad jurídica, y (ii) procede añadir que la nota de corte a aplicar a quienes se encuentren en las circunstancias de la recurrente es la inicialmente fijada.

**Los asuntos en que se reclaman derechos retributivos no devengados y para percepción futura son de cuantía indeterminada (STS de 27 de septiembre de 2023, rec. 8234/2021)**

CUESTIÓN. Determinar si, en los supuestos de sentencias que reconozcan el derecho de un funcionario a que se abonen los trienios consolidados como personal laboral en las mismas cuantías que antes de adquirir la condición de funcionario, se deben interpretar, de conformidad con el art. 42.2 de la LJCA, como de cuantía indeterminada a efectos de impugnar las referidas sentencias.

FUNDAMENTO. Respecto de los pleitos en materia funcionarial, esta Sala y Sección tiene dicho que si la pretensión económica cuantificable está subordinada a una cuestión previa de naturaleza indeterminada, la cuantía del recurso ha de ser considerada indeterminada (cfr. sentencia 1634/2020, de 30 de noviembre, recurso de casación 7960/2018). En estos casos se litiga por el reconocimiento de un derecho y su cuantía es cuestión vinculada a la pretensión principal.

DOCTRINA. El pleito sería, por tanto, de cuantía determinada o determinable a efectos de apelación si lo litigioso se ciñese al cálculo de esos trienios (periodos, cuantificación, actualización y devengo de intereses); ahora bien, si se litiga por el presupuesto, esto es, por el reconocimiento del derecho a percibirlos en

la cuantía consolidada como contratado laboral, la pretensión económica –la cuantía de lo reclamado y su cálculo– va supeditada al reconocimiento previo de un derecho, luego habrá que concluir que estamos ante un pleito de cuantía indeterminada a efectos de apelación.

### **Las pretensiones de reconocimiento de realización de funciones de superior categoría junto al abono de cantidad son de cuantía indeterminada y, por tanto, las sentencias de instancia son apelables (STS de 3 de octubre de 2023, rec. 7337/2021)**

CUESTIÓN. Determinar si ha de reputarse indeterminada o determinable la cuantía en aquellos recursos contencioso administrativos en los que junto con la pretensión de reconocimiento de la realización de funciones de puestos de superior categoría por parte de un funcionario de una entidad local se articula la reclamación del abono de las diferencias retributivas correspondientes a dicho desempeño.

FUNDAMENTO. Cuando existen pretensiones indeterminadas con consecuencias de futuro junto con pretensiones concretas en cuantía concreta, no es aplicable el umbral mínimo fijado por el art. 81.1.a) de la LJCA. En este tipo de supuestos la cuantía es indeterminada.

DOCTRINA. La cuantía es indeterminada cuando son indeterminables los efectos pretendidos.

### **Debe seguirse el procedimiento de revisión de oficio en caso de actos consentidos y firmes que se ven desautorizados por sentencia judicial firme ulterior, y la resolución que finalmente se dicte tendrá efectos retroactivos (STS de 5 de octubre de 2023, rec. 690/2021)**

CUESTIÓN. (i) Si es o no necesario seguir los trámites del procedimiento de revisión de oficio de actos nulos en la hipótesis de que exista un acto consentido y firme que pudiera dar lugar a una situación jurídica consolidada, dejados sin efecto a raíz de una infracción jurídica avalada por un pronunciamiento judicial firme, y (ii) en el supuesto de que sea innecesaria dicha acción de nulidad, si el cambio jurisprudencial subsiguiente al reconocimiento de la referida infracción jurídica ha de producir efectos pro futuro o efectos retroactivos.

FUNDAMENTO. Si bien debe mantenerse el principio de que la remoción de los actos consentidos solamente puede lograrse, de ser procedente, a través de la revisión de oficio, también hay que decir que, en este caso, la Administración castellano-manchega no debió de tener duda de que esto era lo que le pedía, aunque formalmente no solicitara una revisión –pues se ponía claramente de manifiesto la desigualdad injustificada a la que seguía sometido y solicitaba su completa remoción–, y actuar en consecuencia.

Sin embargo, dicha Administración, escudándose en que mediaba un acto consentido, no ejerció la potestad que, sin duda, le reconoce el ordenamiento jurídico precisamente frente a actos de esa naturaleza para declarar su nulidad. Proceder este que el tiempo ha hecho cada día menos comprensible pues, como sabemos, es ya constante la jurisprudencia que afirma que no cabe diferenciar al personal temporal –salvo que haya razones objetivas que lo justifiquen aquí no sólo no acreditadas, sino ni siquiera mencionadas– en las condiciones de trabajo y que forma parte de ellas la carrera profesional.

DOCTRINA. (i) Los actos administrativos consentidos, por no haber sido objeto de recurso en el plazo establecido y cuya nulidad de pleno derecho se afirme, solamente podrán ser removidos mediante el procedimiento de revisión de oficio previsto por el art. 106 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común. (ii) Los efectos de la declaración de nulidad han de operar desde el momento en que se dictó la resolución que la padece, sin perjuicio de los límites establecidos por la ley en materia de prescripción de las obligaciones de la hacienda pública y de los sentados por el apartado 4 de la disposición derogatoria de la Ley de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha 1/2012, de 21 de febrero, de medidas complementarias para la aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales.