



Documentación Administrativa, número 12, junio de 2024
Sección: CRÓNICAS
Recibido: 11-07-2024
Aceptado: 11-07-2024
Publicado: 05-09-2024
ISSN: 1989-8983 – DOI: <https://doi.org/10.24965/da.11413>
Páginas: 146-167

Referencia: Chaves García, J. R. y Rastrollo Suárez, J. J. (2024). Síntesis de la jurisprudencia casacional sobre empleo público más significativa del primer periodo del año 2024. *Documentación Administrativa*, 12, 146-167. <https://doi.org/10.24965/da.11413>

Síntesis de la jurisprudencia casacional sobre empleo público más significativa del primer periodo del año 2024

Summary of the cassation jurisprudence on public employment with higher significance in the first period of the year 2024

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 Europeus en Derecho y premio extraordinario de grado y doctorado. Secretario de la revista *Documentación Administrativa*, del Instituto Nacional de Administración Pública y subdirector del Centro de Investigación para la Gobernanza Global. Director del Máster en Democracia y Buen Gobierno de la Universidad de Salamanca.

RESUMEN

A lo largo de la presente sección presentamos una síntesis de la jurisprudencia casacional sobre empleo público más significativa durante el primer periodo del año 2024.

PALABRAS CLAVE

Jurisprudencia casacional; empleo público; 2024.

ABSTRACT

Throughout the present section, we introduce a summary of cassation jurisprudence on Public Employment with higher significance during the first period of the year 2024.

KEYWORDS

Cassation jurisprudence; public employment; 2024.

SUMARIO

ADVERTENCIA PRELIMINAR. A) SENTENCIAS SOBRE ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. B) SENTENCIAS SOBRE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. C) SENTENCIAS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO, CARRERA PROFESIONAL Y JUBILACIONES. D) SENTENCIAS SOBRE RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES. E) SENTENCIAS SOBRE CUESTIONES PROCESALES LIGADAS AL EMPLEO PÚBLICO.

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, aunque en unas ocasiones ésta se declara expresamente y en otros casos, se deriva de los fundamentos de la sentencia. Comprende las sentencias casacionales dictadas desde el 1 de diciembre de 2023 hasta el 31 de mayo de 2024. Se sistematizan en varios bloques:

- a) Sentencias sobre acceso y provisión de puestos de trabajo.
- b) Sentencias sobre situaciones administrativas.
- c) Sentencias sobre condiciones de trabajo, carrera profesional y jubilaciones.
- d) Sentencias sobre retribuciones e indemnizaciones.
- e) Sentencias sobre cuestiones procesales ligadas al empleo público.

A) SENTENCIAS SOBRE ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Para acceder a un concurso a plazas de profesor ayudante doctor es preciso contar con la acreditación para ejercer como profesor universitario que emiten las agencias competentes (STS de 22 de mayo de 2024, rec. 2610/2022; con recepción de lo dicho en la STS de 18 de octubre de 2023, rec. 6694/2021)

CUESTIONES. (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. 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. Y no hay nada que excluya de entre las posibles a la de arquitecto. En este sentido, no es que la enseñanza universitaria sea una actividad habitual de los arquitectos, pero sí es posible que los arquitectos la desempeñen con su sola titulación, al igual que otros graduados pueden enseñar en la universidad la materia en que obtuvieron el grado, el máster o el doctorado.

DOCTRINA. 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.

La regulación de la profesión de enólogo no faculta para participar en un proceso selectivo de acceso a la función pública, en el ámbito de la enología, a quien no tiene el título universitario de Grado o equivalente (STS de 21 de diciembre de 2023, rec. 8046/2021)

CUESTIÓN. Determinar si la habilitación profesional para el ejercicio de la profesión de Enólogo obtenida en aplicación de lo dispuesto en el art. 102.1 y 4 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas

Fiscales, Administrativas y del Orden Social, y su normativa de desarrollo contenida el art. 1.2 Real Decreto 595/2002, de 28 de junio, por el que se regula la habilitación para ejercer las profesiones de enólogo, técnico especialista en vitivinicultura y técnico en elaboración de vino, permite la participación en convocatorias de procesos selectivos para plazas pertenecientes al Subgrupo de titulación A1 cuyas bases requieran estar en posesión del título de Grado, Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.

FUNDAMENTO. No es cierto que el art. 102 de la Ley 50/1998 introduce una dispensa de titulación universitaria para el ejercicio de la profesión titulada de Enólogo. Hace algo distinto, a saber: dispone que la creación de la profesión regulada de Enólogo –y, por consiguiente, la exclusión de la correspondiente actividad de quienes no tengan la titulación universitaria exigida– «no afecta a la situación ni a los derechos» de quienes puedan acreditar cierta experiencia previa.

DOCTRINA. El art. 102 de la Ley 50/1998 y el art. 1 del Real Decreto 595/2002 no facultan a participar en un proceso selectivo de acceso a la función pública, en el ámbito de la enología, a quien no tiene el título universitario de Grado o equivalente. El recurso de casación no puede así prosperar.

Las valoraciones por tribunales calificadoros de las pruebas de entrevista personal deben estar razonadas y fundadas en material o fuentes explícitas, debiendo motivarse al tiempo de adoptarse la decisión, y caso contrario, si el órgano jurisdiccional anula por falta de motivación podrá incluso declarar apto el aspirante si forja la convicción en prueba suficiente (STS de 29 de mayo de 2024, rec. 5721/2022)

CUESTIONES. (i) Cual debe ser el contenido del deber de motivación de la declaración de no apto en una prueba de entrevista en la que se valoran rasgos o factores de personalidad y aptitudes y en qué momento debe exigirse tal deber; (ii) determinar el alcance de las facultades del órgano jurisdiccional para efectuar la declaración de apto o de no apto en una prueba de este tipo y si efecto de la declaración de no apto debe ser la retroacción de actuaciones.

FUNDAMENTO. La investidura de la discrecionalidad técnica en órganos especializados comporta la carga de motivación.

DOCTRINA. (i) Deber de motivación de la declaración de no apto en una prueba de entrevista personal en la que se valoran rasgos o factores de personalidad y aptitudes comporta, al menos, las siguientes exigencias: (a) expresar el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico; (b) consignar los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico; y (c) expresar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado que niega la aptitud de un aspirante.

Tal motivación debe provenir del propio órgano técnico o tribunal calificador que ejerce la discrecionalidad técnica y debe ofrecerse al tiempo de adoptarse la decisión administrativa y, en todo caso, cuando algún aspirante lo solicite o cuando sea objeto de impugnación en vía administrativa, como medio adecuado para ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva consagrada en el art. 24 de la Constitución española.

(ii) El órgano jurisdiccional que anule por falta de motivación el juicio técnico emitido por el tribunal calificador en una prueba de entrevista personal de las características de la antes referida tiene la facultad para declarar la aptitud de un aspirante cuando alcance fundadamente esa convicción tras la valoración del expediente y del resto del material probatorio existente en actuaciones, muy en particular, de la prueba pericial practicada en el proceso con todas las garantías.

Las actas de las comisiones de valoración de procedimientos de provisión de puestos de trabajo por el sistema de concurso deben hacer constar las puntuaciones otorgadas por cada uno de sus miembros y las razones que conducen a la atribución de tales puntuaciones (STS de 14 de diciembre de 2023, rec. 8060/2021)

CUESTIÓN. Determinar si resulta necesario que en las actas de las comisiones de valoración de procedimientos de provisión de puestos de trabajo por el sistema de concurso consten las puntuaciones otorgadas por cada uno de sus miembros y las razones que conducen a la atribución de tales puntuaciones.

FUNDAMENTO. El control de la discrecionalidad técnica y la motivación de los criterios aconsejan transparencia y exteriorizar las calificaciones.

DOCTRINA. En las actas de las comisiones de valoración de procedimientos de provisión de puestos de trabajo por el sistema de concurso han de constar las puntuaciones otorgadas por cada uno de sus miembros y las razones que conducen a la atribución de tales puntuaciones.

Los tribunales calificadoros cuando hacen uso de su discrecionalidad, si las bases imponen desglose de puntuación, ha de conservarse la justificación de tal pormenorizada valoración (STS de 18 diciembre de 2023, rec. 8217/2021)

CUESTIÓN. Determinar si, a los efectos del contenido de la motivación para el control de la discrecionalidad técnica en los procesos selectivos, cuando en las bases se contemple que en la calificación de un ejercicio se desglose la puntuación de cada miembro del tribunal de selección, es necesario conservar los documentos que reflejan esa puntuación individual, o, al menos, es necesario incorporar esa información al acta final del proceso selectivo.

FUNDAMENTO. Una vez planteada una impugnación de calificación del proceso selectivo nada motiva la simple comunicación de la cifra o puntuación en la que haya sido exteriorizada, pues es necesario que la justificación o explicación que es inherente a la necesaria motivación incluya estos dos elementos inexcusables: (a) los singulares criterios de valoración cualitativa que se han seguido para emitir el juicio técnico; y (b) las concretas razones por las que la aplicación de esos criterios valorativos conducen, en el ejercicio realizado.

DOCTRINA. A los efectos del contenido de la motivación para el control de la discrecionalidad técnica en los procesos selectivos, cuando en las bases se contemple que en la calificación de un ejercicio se desglose la puntuación de cada miembro del tribunal de selección, es necesario conservar los documentos que reflejan esa puntuación individual, o, al menos, es necesario incorporar esa información al acta final del proceso selectivo.

Necesidad de motivar la aplicación retroactiva de los nuevos criterios de valoración establecidos reglamentariamente entre la valoración provisional y la valoración definitiva de aspirantes para formar parte de listas de sustitución de personal (STS de 24 de enero de 2024, rec. 8395/2021; en línea con la STS de 2 de noviembre de 2022, rec. 3665/2021)

CUESTIÓN. Determinar si con motivo de la actualización definitiva de méritos correspondiente a un año determinado, referida a las listas para la cobertura con carácter transitorio de plazas reservadas a personal funcionario y la contratación temporal de personal laboral de la Administración, la Administración puede modificar los méritos atribuidos en la actualización provisional porque entretanto ha mediado un cambio en la norma reglamentaria sobre puntuación de los méritos.

FUNDAMENTO. Una cosa es que el acto definitivo pueda modificar el acto provisional sin necesidad de acudir a ninguna de las vías de la revisión de oficio de los actos administrativos –incluida la revocación– y otra cosa distinta es que el acto definitivo pueda introducir cualesquiera cambios y por cualesquiera razones. En efecto, la nueva norma reglamentaria, no siendo retroactividad en grado máximo, entendida como aplicación de la nueva norma a situaciones y efectos ya consumados, no deja de ser retroactividad; y ello requiere expreso amparo en la norma que lo dispone.

DOCTRINA. Al establecer la actualización definitiva, la Administración no puede modificar la actualización provisional de méritos correspondientes a un año determinado con base en que, entre una y otra resolución, ha mediado un cambio en la norma reglamentaria que establece el criterio de atribución de puntos.

El nombramiento de los funcionarios interinos de los Cuerpos Docentes no universitarios al inicio del periodo lectivo del curso escolar comporta un trato desigual no justificado con respecto a los funcionarios docentes fijos o de carrera (STS de 25 de enero de 2024, rec. 216/2022, en línea con la STS de 15 de marzo de 2023, rec. 8836/2021)

CUESTIÓN. Determinar si el nombramiento de los funcionarios docentes interinos de los Cuerpos Docentes no universitarios al inicio del período lectivo del curso escolar, basado sólo en la causa de que las funciones docentes que están llamados a desempeñar se desarrollan desde el inicio del periodo lectivo y no desde el comienzo del curso escolar, comporta o no un trato desigual no justificado con respecto a los funcionarios docentes fijos o de carrera.

FUNDAMENTO. No existe razón objetiva del trato diferenciado dispensado a interinos respecto de funcionarios de carrera.

DOCTRINA. El nombramiento de los funcionarios interinos de los Cuerpos Docentes no universitarios al inicio del periodo lectivo del curso escolar, basado solo en la causa de que las funciones docentes que están llamados a desempeñar se desarrollan desde el inicio del periodo lectivo y no desde el comienzo del curso escolar, comporta un trato desigual no justificado con respecto a los funcionarios docentes fijos o de carrera.

A efectos de valoración de servicios para acceso a personal estatutario, los servicios sanitarios prestados en residencias de mayores pueden considerarse prestados en «institución sanitaria», ya sean residencias de titularidad pública o privada, y los servicios sanitarios prestados en residencias de mayores pueden considerarse prestados en «institución sanitaria», concepto que comprende tanto el de «centro» como el de «servicio» sanitario (STS de 24 de abril de 2024, rec. 1286/2022; en línea con la STS de 13 de octubre de 2022, rec. 3832/2000, y 22 de abril de 2024, rec. 1110/2022)

CUESTIÓN. Determinar si, a los efectos de baremación de méritos en procesos selectivos convocados por los Servicios de Salud, los servicios sanitarios prestados en residencias de mayores, sólo pueden alcanzar la categoría de institución sanitaria, si las residencias son de titularidad pública, o si, por el contrario, su naturaleza privada no obsta, por sí misma, a que los servicios sanitarios que en ella se prestan estén insertos en un sistema general y organizado, como es la red pública de residencias de mayores, y puedan alcanzar la categoría de institución sanitaria.

FUNDAMENTO. Las residencias privadas son, no tanto «instituciones sanitarias», sino, ya expresamente, «centros sanitarios».

DOCTRINA. (i) Los servicios sanitarios prestados en residencias de mayores pueden considerarse prestados en «institución sanitaria», ya sean residencias de titularidad pública o privada.

(ii) Los servicios sanitarios prestados en residencias de mayores pueden considerarse prestados en «institución sanitaria», concepto que comprende tanto el de «centro» como el de «servicio» sanitario.

(iii) En todo caso, el anexo II.C3 del Real Decreto 1277/2003, bajo la rúbrica de «Centros sanitarios», define los «Servicios sanitarios integrados en una organización no sanitaria» como aquellos «...servicios que realizan actividades sanitarias pero que están integrados en organizaciones cuya principal actividad no es sanitaria (prisión, empresa, balneario, residencia de tercera edad,...)».

Los servicios prestados en las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social son equiparables a los prestados en el Sistema Nacional de Salud, en cuanto a valoración de méritos en procesos selectivos (STS de 16 de enero de 2024, rec. 8301/2021; en línea con la STS de 26 de mayo de 2020, rec. 5036/2017)

CUESTIÓN. Determinar, si a efectos de la baremación de méritos, los servicios sanitarios prestados en las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, son servicios equiparables a los prestados en el Sistema Sanitario Andaluz, o a los centros concertados en el sistema sanitario andaluz por convenio singular, cuando estos están previstos en las bases de la convocatoria del proceso selectivo.

FUNDAMENTO. La ley contempla la posibilidad de que las mutuas lleguen a integrarse formalmente en el Sistema Nacional de Salud. Y aún más relevante es constatar que –cualquiera que sea su naturaleza jurídica, cuestión carente de una respuesta lineal– es indiscutible que las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social tienen poco que ver con la actividad sanitaria privada, incluso cuando es concertada: su existencia y sus características están reguladas por la ley y, sobre todo, sus principales funciones tienen innegable relevancia pública.

DOCTRINA. A efectos de su valoración como méritos en procesos selectivos, los servicios prestados en las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social son equiparables a los prestados en el Sistema Nacional de Salud.

Los servicios previos prestados mediante un contrato de trabajo fijo discontinuo se computan teniendo en cuenta el tiempo de servicios prestados, añadiendo los periodos entre llamamientos en los que no hubo prestación de servicios efectivos (STS de 3 de abril de 2024, rec. 739/2023; en línea con la STS de 6 de marzo de 2024, rec. 723/2023)

CUESTIÓN. Determinar si, de conformidad con el art 1 de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, se pueden reconocer los servicios previos prestados mediante un contrato de trabajo fijo discontinuo, teniendo solo en cuenta el tiempo de servicios efectivos prestados, o añadiendo también los periodos de tiempo entre llamamientos en los que no hubo prestación de servicios efectivos.

FUNDAMENTO. Es determinante la prohibición de discriminación de los trabajadores a tiempo determinado que proclama la cláusula 4 del arribado citado Acuerdo Marco y que, según el auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de diciembre de 2019, conduce a reconocer al trabajador fijo discontinuo todo el tiempo de la relación de trabajo como tiempo de servicios previos.

DOCTRINA. A efectos del cómputo de los servicios previos en la Administración de los trabajadores fijos discontinuos, debe tenerse en cuenta todo el tiempo de duración de la relación laboral.

A efectos del reconocimiento de la carrera profesional del personal estatutario fijo o temporal los servicios prestados pueden haberse realizado en el mismo servicio de salud o en cualquier otro dentro del Sistema Nacional de Salud (STS de 23 de enero de 2024, rec. 8444/2021)

CUESTIÓN. Determinar si, de conformidad con el art. 40.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, los servicios a computar para el reconocimiento de la carrera profesional, se han de prestar en el servicio de salud en el que se ha solicitado el reconocimiento de la carrera profesional.

FUNDAMENTO. La exigencia de vinculación temporal puede discriminar al personal estatutario interino respecto del fijo.

DOCTRINA. (i) Que tratándose de personal estatutario interino, a efectos del reconocimiento del grado de carrera profesional, es conforme con la cláusula 4 del Acuerdo Marco que el tiempo de servicio exigido para tal reconocimiento se acote al prestado en el servicio de salud que le nombra si esa limitación se prevé también para el fijo; pero será discriminatorio si para el personal estatutario fijo se prevé que el tiempo de servicios para progresar de grado se refiera al tiempo de servicios en el Sistema Nacional de Salud.

(ii) Que tratándose de personal estatutario interino respecto de los elementos integrantes de la carrera profesional del art. 40.2 del EMPSS, cabe invocar también los adquiridos y consolidados en otro servicio de salud en el que prestó servicios con exclusión de aquellos conocimientos, experiencias o cumplimiento de objetivos que sean específicos del servicio de salud en el que se prestaron servicios mediante una relación estatutaria ya extinguida.

Potestad del tribunal de selección para determinar si concurre la causa de discapacidad y su integración en las diferentes categorías cuando de ello depende concurrir a diferentes subcupos, según el tipo de discapacidad (STS de 29 de mayo de 2024, rec. 1734/2022)

CUESTIÓN. Se replantearla cuestión casacional, puesto que la inicial comportaba juicio de hecho, de manera que consistirá en determinar respecto de la reserva de plazas para personas con discapacidad en los procesos selectivos, si el tribunal u órgano de selección, al ejercer su potestad de dirección de tales procesos, puede comprobar la discapacidad invocada por un aspirante que concurre por ese turno o cupo, aplicando la normativa reguladora sobre reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

FUNDAMENTO. Dado que el aspirante debe acreditar por cual cupo concurre, un tribunal calificador ejerce correctamente su potestad de dirección del proceso selectivo –no de discrecionalidad técnica– cuando acuerda aclarar a qué discapacidad se acoge el aspirante.

DOCTRINA. En los procesos selectivos para el acceso al empleo público, si para el cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad, la convocatoria asigna un porcentaje de plazas reservadas según el tipo de discapacidad, el órgano de selección, al ejercer su potestad de dirección del proceso selectivo, está apoderado para exigir su justificación y, en su caso, reasignar el cupo de discapacidad por el que concurren los aspirantes, aplicando la normativa reguladora sobre reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

La aplicación de las causas de exclusión del ingreso en centros docentes de formación de guardias civiles no debe ser automática sino mediante casuística y valorando si son realmente impeditivas para el acceso (STS de 12 de febrero de 2024, rec. 7348/2022); en línea con reiterada jurisprudencia, por todas, la STS de 8 de enero de 2024, rec. 8289/2022)

CUESTIÓN. Determinar si las causas de exclusión previstas en la Orden PCI 155/2019, de 19 de febrero, que aprueban 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, actúan 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. A partir del principio de proporcionalidad, las causas de exclusión no deben aplicarse automáticamente, sino que pasa por valorar si inhabilitan o no para el ejercicio de las funciones de militar o de guardia civil.

DOCTRINA. Las causas de exclusión contempladas en la Orden PCI/6/2019, de 11 de enero, o en la Orden PCI 155/2019, de 19 de enero, referidas al uso de lentes fáquicas o intraoculares por los aspirantes no deben aplicarse de forma automática, sino que han de interpretarse a partir del principio de proporcionalidad y valorar si inhabilitan o no para el ejercicio de las funciones de militar o de guardia civil.

Criterio del servicio de empleo de ajustar las demandas a la oferta, y la temporalidad en la presentación como criterio de desempate (STS de 28 de mayo de 2024, rec. 5052/2022)

CUESTIÓN. Determinar si, en la selección de los empleados públicos temporales tramitadas 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 constitucionales de igualdad, mérito y capacidad 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.

Aplicación de nota de corte en prueba psicotécnica realizada tras una previa retroacción de actuaciones (STS de 28 de mayo de 2024, rec. 2203/2023)

CUESTIONES. (i) Cuál ha de resultar la nota de corte que se emplee para efectuar una prueba psicotécnica ordenada en ejecución de sentencia en un proceso selectivo de acceso a la función pública para que resulte compatible con el derecho a la igualdad; (ii) si vulnera el derecho de igualdad la remisión a la nota de corte de la promoción de origen, y (iii) en caso negativo, si la prueba a realizar en la promoción en curso tiene que contar con misma dificultad y características de tiempos de respuesta y tipos de pruebas que en la prueba de la promoción de origen.

FUNDAMENTO. La prueba psicotécnica se dirige a medir la inteligencia general del aspirante en relación con las funciones de la categoría de Policía. De ahí que no deba haber diferencias sustanciales entre unos y otros test, ni en su valoración, porque lo contrario supondría que no es el mismo el nivel de inteligencia requerido para las mismas funciones en cada convocatoria. Por tanto, en la medida en que dicha adecuación no parece asegurada en la actuación administrativa descrita, debemos corregir la pauta sentada por la Sala de Madrid y establecer que la correcta satisfacción del derecho que ha reconocido al recurrente exige que la nota de corte que se le aplique sea la de la convocatoria en que finalmente efectúe la prueba psicotécnica.

DOCTRINA. Exigencias derivadas del principio de seguridad jurídica (art. 9.3 de la Constitución española), de igualdad en la aplicación de la ley (art. 14 de la Constitución) y de coherencia con nuestra jurisprudencia, imponen declarar que es contrario a Derecho que, en supuestos como el de autos, se emplee la nota de corte fijada en el proceso selectivo del que fue indebidamente excluido el recurrente. En la medida en que

la prueba psicotécnica a realizar con la promoción en curso ha de presentar la misma o parecida dificultad y características, tiempo de respuesta y tipos de problemas que la de la promoción de origen, la solución procedente es que a todos los aspirantes, ya concurran en virtud de sentencia ya lo hagan por primera vez, se les aplique la nota de corte fijada para la convocatoria en que tiene lugar dicha prueba.

La revisión de la calificación de terceros como consecuencia de la estimación de un recurso administrativo debe hacerse mediante la revisión de oficio si el procedimiento ha concluido (STS de 23 de mayo de 2024, rec. 1615/2022)

CUESTIÓN. Determinar si es ajustada a derecho la revisión, como consecuencia de la estimación de un recurso administrativo, de las puntuaciones obtenidas por todos los aspirantes distintos al recurrente, en garantía del principio de igualdad de trato, y sin necesidad acudir al procedimiento de revisión de oficio cuando aún no se dictado un acto firme en el seno del propio procedimiento selectivo.

FUNDAMENTO. Si se pretende dejar sin efecto la eficacia de un acto de trámite de procedimiento que ya ha concluido, afectando a personas que lo habían superado en su integridad, es preciso acudir a la garantía de la revisión de oficio.

DOCTRINA. La revisión de todas las puntuaciones indebidamente atribuidas en un proceso selectivo ha de hacerse por el procedimiento de revisión de oficio de los actos administrativos cuando, habida cuenta del momento en que se adopta, dicho proceso selectivo ya ha concluido. Conviene aclarar que ello no prejuzga cómo hayan de hacerse revisiones de puntuación en un momento anterior del proceso selectivo, pues las circunstancias relevantes pueden ser muy variadas tal como se ve en nuestra sentencia de 2 de noviembre de 2022 (rec. n.º 3665/2021).

Limitación temporal de la revisión de oficio si la eliminación del acto inválido es contraria a la buena fe o la equidad, por el excesivo tiempo transcurrido y la confianza creada en el tráfico jurídico o en terceros (STS de 6 de marzo de 2024, rec. 8492/2022)

CUESTIÓN. Determinar, si en el marco de un procedimiento administrativo de ingreso a la función pública, en el que la Administración acordó la revisión de oficio por la aplicación de determinada base para la calificación del único ejercicio de la fase de oposición, con la anulación de esa base y al retroacción de actuaciones para nueva valoración de aspirantes, la solicitud de revisión de oficio de la nueva resolución final del proceso de ingreso que pueda presentarse por aspirantes afectados y a los efectos del art. 110 de la Ley 39/2015, debe tomarse en consideración la antigua lista final de aprobados o, por el contrario, debe ser considerada la nueva lista final reevaluada de aprobados con plaza.

FUNDAMENTO. El tiempo transcurrido desde que se pudo ejercitar la revisión de oficio hasta que efectivamente se ejercitó y la pasividad mostrada por el afectado, hace bascular necesariamente el pronunciamiento judicial a favor de la seguridad jurídica, la buena fe y la equidad frente a la legalidad.

DOCTRINA. En el marco de un procedimiento administrativo de ingreso a la función pública, en el que la Administración acordó la revisión de oficio, declaró la nulidad de una base de la convocatoria y la retroacción de actuaciones para una nueva valoración de aspirantes, la solicitud de revisión de oficio de la nueva resolución final del proceso de ingreso estará, en todo caso, sujeta a los límites del art. 110 de la Ley 39/2015, aplicables en este caso por razón del tiempo transcurrido y de la pasividad del recurrente.

B) SENTENCIAS SOBRE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Carga del funcionario que cambia de destino de comunicarlo a la Administración para que resuelva sobre el mantenimiento o no de la situación de compatibilidad con el nuevo puesto (STS de 13 de diciembre de 2023, rec. 4150/2020)

CUESTIÓN. Determinar si la previsión contemplada en el art. 14 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, por la que quedan sin efectos los reconocimientos de compatibilidad concedidos para el ejercicio de actividades profesionales, laborales, mercantiles o industriales fuera de las Administraciones Públicas, cuando se produce un cambio

de puesto en el sector público, resulta de aplicación a aquellos supuestos en los que el interesado ha presentado solicitud de compatibilidad y el expediente se encuentra aún en tramitación.

FUNDAMENTO. Es el funcionario quien decide el cambio y por eso le asiste la diligencia para regularizar la situación.

DOCTRINA. Declaramos que, si el funcionario cambia de puesto de trabajo principal estando en trámite la solicitud para autorizar compatibilizarlo con una segunda actividad, caben dos posibilidades: o retira la solicitud para instarla de nuevo ya desde el nuevo destino, o bien comunica a la Administración el cambio de destino para que decida sobre la compatibilidad valorando ese nuevo puesto principal. De no hacerlo, la solicitud decaerá y podrá instarla de nuevo; y si fuese otorgada la compatibilidad sin haberse valorado el cambio de la actividad principal, quedará sin efecto ya por razón del art. 14, párrafo tercero de la Ley 53/1984.

Situación del trabajador que queda como contratado laboral a extinguir que posteriormente accede a la condición de personal estatutario fijo, ante la posibilidad de opción conforme a la ley de incompatibilidades (STS de 27 de mayo de 2024, rec. 2470/2022)

CUESTIÓN. Determinar si la toma de posesión en una plaza como personal estatutario fijo por persona que previamente ostentaba la condición de personal a extinguir impide el reconocimiento de la situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público cuando se trata de mantenerse en la plaza a extinguir originaria.

FUNDAMENTO. Nacida la relación estatutaria con la toma de posesión, si se ejerció, simultáneamente, la opción de seguir en el puesto que venía desempeñando en el sector público como contratado laboral a extinguir, la consecuencia es que se aprecie esa situación de incompatibilidad, pero no declarar la pérdida de la condición de personal estatutario fijo: se interrumpirá su relación orgánica –el desempeño de la plaza adjudicada–, pero no se resuelve la de servicios, esto es, la condición de personal estatutario fijo.

DOCTRINA. En este caso, la toma de posesión en una plaza como personal estatutario fijo por quien ostenta la condición de personal laboral a extinguir en virtud de una sucesión de empleador, le permite optar entre seguir manteniendo esa relación laboral con el efecto de que, por ser incompatible con el desempeño de un puesto como personal estatutario fijo, deberá ser declarado respecto de ese puesto estatutario en la situación administrativa de excedencia que corresponda.

Imposibilidad de adjudicar forzosamente un destino a quien ha estado al margen de la convocatoria sin recabar antes su anuencia (STS de 5 de marzo de 2024, rec. 221/2022)

CUESTIÓN. Determinar si de la regulación contenida en el Real Decreto 456/2011, por el que se Aprueba el Reglamento de Destinos del Personal Militar Profesional, se deduce que resulta exigible, en todo caso y ante la de ausencia de peticionarios, la manifestación de voluntad expresa o anuente del interesado para que pueda llevarse a cabo la asignación forzosa de una vacante anunciada para su cobertura por el sistema de libre designación o, por el contrario, debe entenderse que esa asignación forzosa puede hacerse en favor de todo aquel que hubiera podido pedir la vacante de que se trate por reunir los requisitos exigidos en la publicación de la misma.

FUNDAMENTO. La figura del destino forzoso del art. 7.1 derivado de una solicitud «con carácter anuente», en relación con el art. 6.6, no habilita para que, al margen de toda voluntariedad, se adjudique a un tercero ajeno a la convocatoria una plaza que quede sin peticionario: de darse esa falta de solicitud la plaza queda desierta y se confundiría la solicitud anuente como forma subsidiaria de proveer destinos formalmente convocados entre solicitantes, con la adjudicación forzosa y unilateral por orden directa del Ministro. En todo caso, y para que no dependa el ejercicio de una potestad tan contundente de la práctica o de preceptos de difícil interpretación, sería oportuna una regulación más clara que dé seguridad jurídica.

DOCTRINA. (i) Del art. 7.1, en relación con el art. 6.6, ambos del Reglamento de destinos, se deduce que no cabe la adjudicación forzosa de un destino a quien ha estado al margen de la convocatoria por no participar en ella con carácter voluntario o anuente o, a quien de no haber participado y precisar ser destinado, no se le ha recabado su anuencia.

(ii) Que convocado un destino mediante libre designación, si queda sin peticionario, cabe cubrirlo mediante anuencia siempre que el así destinado con carácter forzoso reúna las condiciones profesionales y personales de idoneidad para que se le adjudique.

(iii) Que la adjudicación con carácter anuente se considere destino forzoso no significa que se identifique con la adjudicación forzosa por necesidades del servicio del art. 13 del Reglamento de destinos.

El reingreso al servicio activo desde la situación de segunda actividad por petición propia es posible al amparo del art.54 de la Ley Orgánica 9/2015 (STS de 7 de febrero de 2024, rec. 550/2022)

CUESTIÓN. Determinar si de conformidad con lo dispuesto en los arts. 54 y 70 de La Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, es posible reingresar al servicio activo desde la segunda actividad cuando se había accedido a esta de modo voluntario.

FUNDAMENTO. No acaba de verse una razón de peso para rechazar la aplicabilidad del art. 54 –es decir, la norma general sobre el reingreso al servicio activo– cuando la solicitud proviene de un funcionario en situación de segunda actividad por petición propia. Se trata de un supuesto literalmente subsumible dentro del enunciado «reingreso al servicio activo desde situaciones administrativas que no conlleven reserva de puesto de trabajo», que es el utilizado por dicho precepto legal.

DOCTRINA. El reingreso al servicio activo de los miembros de la Policía Nacional en situación de segunda actividad por petición propia se rige por el art. 54 de la Ley Orgánica 9/2015.

C) SENTENCIAS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO, CARRERA PROFESIONAL Y JUBILACIONES

El tiempo de vacaciones forma parte de las condiciones de trabajo y debe computarse como servicios previos, aunque se trate de personal temporal, salvo que se refiera a sustituciones de corta duración compensadas económicamente (STS de 28 de febrero de 2024, rec. 756/2022)

CUESTIÓN. Determinar si, en los supuestos en los que la normativa vigente admite la sustitución del período de vacaciones anual por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios, resulta discriminatorio que para el personal temporal, en relación con el personal fijo comparable, no se contemple que dicho periodo deba computar como tiempo efectivo de prestación de servicios.

FUNDAMENTO. Si debe o no debe computarse el tiempo de vacaciones como servicios previos entra, sin duda alguna, dentro de la noción de condiciones de trabajo. Forma parte del conjunto de derechos y deberes que para el trabajador dimanan de su relación laboral y, en particular, de las legítimas expectativas que son inherentes a la misma. Que no pueda computarse dos veces un mismo lapso temporal –como vacaciones y como trabajo realmente realizado– no significa que el tiempo de vacaciones no deba tenerse en cuenta a efectos de los servicios prestados. Solo significa que, si la persona ha realizado algún trabajo para la Administración en ese tiempo de vacaciones compensadas económicamente, no podrá computarse dos veces.

DOCTRINA. Resulta discriminatorio para el personal temporal en relación con el personal fijo que no se compute el tiempo de vacaciones compensadas económicamente como tiempo de servicios prestados.

Compensación de jornada especial del Cuerpo de Agentes de Movilidad del Ayuntamiento de Madrid por tener que trabajar en domingos y festivos (STS de 11 de abril de 2024, rec. 691/2023)

CUESTIÓN. Si para la prestación de servicios en el Cuerpo de Agentes de Movilidad del Ayuntamiento de Madrid que están sujetos a jornada especial por tener que trabajar en domingos y festivos, cabe o no una compensación adicional según su efectiva prestación, o debe entenderse incluido en el complemento específico, y si procede una compensación adicional, en qué supuestos.

FUNDAMENTO. Desde un punto de vista sistemático y finalista, la existencia de una norma especial reguladora del trabajo en días festivos de los Agentes de Movilidad, que contempla además una específica compensación consistente en día adicionales de libranza, excluye la aplicación de otras vertientes o conceptos.

DOCTRINA. La compensación de los Agentes de Movilidad del Ayuntamiento de Madrid por los días en festivos que –dentro del número previamente establecido– están obligados a trabajar es la contemplada en su regulación específica.

La normativa autonómica que se ocupa del descanso mínimo semanal del personal facultativo del Servicio Valenciano de Salud es conforme con la Directiva 2003/88/CE (STS de 6 de mayo de 2024, rec. 2475/2022)

CUESTIÓN. Si es ajustado a los art. 5 y 17.2 de la Directiva 2003/88/CE y a los art. 52.1 y 3 y 54 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco (EMPSS), directamente excepcionar la aplicación del régimen general del descanso semanal mínimo a través de norma reglamentaria y para un supuesto como guaria (sic) de médicos los sábados, sin necesidad de acreditar que no es posible aplicar la regla general dentro del período de referencia.

FUNDAMENTO. Traspuesta la normativa de la Unión Europea, el EMPSS tiene naturaleza de norma básica, luego dentro del Sistema Nacional de Salud, las Comunidades Autónomas pueden dictar normas que, dentro de las bases, concreten en función de sus circunstancias o su organización el régimen de descansos en general y, en su caso, el supuesto de descanso tras guardias.

DOCTRINA. Las Administraciones sanitarias, dentro del régimen de mínimos de los arts. 5.2 y 17.2 de la Directiva 2003/88/CE y de la normativa básica estatal (arts. 52.1 y 3 y 54 del EMPSS), pueden regular el régimen extraordinario de descanso semanal mediante una disposición reglamentaria de detalle, máxime si se trata de circunstancias no coyunturales, siendo en todo caso exigible que se justifique la razón objetiva de su opción reglamentaria.

Resulta discriminatorio aplicar al personal interino del servicio de la Administración de Justicia en Galicia un régimen distinto en materia de trayectoria profesional al correspondiente a los funcionarios de carrera de aquella (STS de 22 de febrero de 2024, rec. 428/2022)

CUESTIÓN. Determinar si, a los efectos de la carrera profesional del personal al servicio de la Administración de Justicia, puede considerarse discriminatoria la limitación de acceso a la misma a los funcionarios de carrera en un régimen excepcional y transitorio, cuando, una vez conseguido el acuerdo necesario en la Mesa General de Negociación de la Función Pública, se contemple aplicar al personal interino al servicio de la Administración de Justicia, no aquel sistema específico, sino el sistema de reconocimiento de la trayectoria profesional en los mismos términos que se establezcan para el personal interino de la Administración general de la Xunta de Galicia.

FUNDAMENTO. La cláusula 4 del Acuerdo Marco prohíbe tratar a los trabajadores con una relación de servicio de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos «a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas». Que el personal interino al servicio de la Administración de la Xunta de Galicia reciba un trato desigual en relación con los funcionarios de carrera de la propia Administración de la Xunta de Galicia no justifica, por sí solo, hacer lo mismo con el personal interino al servicio de la Administración de Justicia en Galicia en relación con los funcionarios de carrera al servicio de esta. Dicho de otro modo, un trato desigual no legitima otro trato desigual.

DOCTRINA. Resulta discriminatorio aplicar al personal interino del servicio de la Administración de Justicia en Galicia un régimen distinto en materia de trayectoria profesional al correspondiente a los funcionarios de carrera de aquella; y esto con independencia de lo que ocurra con respecto al personal interino al servicio de la Administración de la Xunta de Galicia.

La promoción vertical en la carrera profesional debe comportar cambio de puesto de trabajo (STS de 12 de febrero de 2024, rec. 7921/2021)

CUESTIÓN. Si en el marco de la denominada carrera profesional vertical resulta conforme a derecho la adquisición de un nivel personal superior sin que exista cambio del puesto de trabajo.

FUNDAMENTO. Para el EBEP la carrera horizontal es la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, y la carrera vertical consiste en ascender en la estructura de puestos de trabajo cambiando de puesto mediante cualquiera de las formas de cambio de destino funcional (art. 16.3.a y b, del EBEP).

DOCTRINA. Si mediante la carrera vertical el funcionario va progresando en la estructura de puestos de trabajo mediante la adquisición de un nivel personal superior, tal progresión exige cambio de puesto de trabajo.

A efectos de reconocimiento de carrera profesional, el personal estatutario interino del Servicio Cántabro de Salud puede invocar el mismo tiempo de servicio que el personal estatutario fijo (STS de 18 de abril de 2024, rec. 1197/2022)

CUESTIÓN. Si, de conformidad con el art. 40.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, los servicios a computar para el reconocimiento de la carrera profesional se han de prestar en el servicio de salud en el que se ha solicitado el reconocimiento de la carrera profesional.

FUNDAMENTO. Durante el tiempo que el interino desempeña una plaza y desarrolle su relación estatutaria de servicios puede consolidar elementos valorables a efectos de carrera profesional en igualdad de condiciones y efectos que el personal fijo. Ello es distinto de qué elementos de mérito cabe invocar a efectos de reconocimiento del grado de carrera es el elemento temporal, es decir, que a esos efectos se exija al personal estatutario interino determinados años en el servicio de salud en el que presta servicios temporales y que hace la convocatoria de reconocimiento de grado. En este punto, lo que se ventila ya no es la valoración de méritos adquiridos en ese u otro servicio de salud, sino la posibilidad de completar los años de servicios exigibles en el servicio de salud añadiendo el tiempo de servicios desempeñado en otro servicio de salud.

Pues bien, a efectos de la cláusula 4 del Acuerdo Marco tal exigencia de vinculación temporal puede discriminar al personal estatutario interino respecto del fijo –que es su término de comparación– si la convocatoria que se haga para este último lo que se le exige es un tiempo de servicios pero en el Sistema Nacional de Salud, no en el servicio de salud que convoca el procedimiento de reconocimiento de carrera, requisito así contemplado que opera por breve que sea el tiempo de servicios en el servicio de salud que convoca el procedimiento de reconocimiento de grado de carrera.

DOCTRINA. (i) Que tratándose de personal estatutario interino, a efectos del reconocimiento del grado de carrera profesional, es conforme con la cláusula 4 del Acuerdo Marco que el tiempo de servicio exigido para tal reconocimiento se acote al prestado en el servicio de salud que le nombra si esa limitación se prevé también para el fijo; pero será discriminatorio si para el personal estatutario fijo se prevé que el tiempo de servicios para progresar de grado se refiera al tiempo de servicios en el Sistema Nacional de Salud.

(ii) Que tratándose de personal estatutario interino respecto de los elementos integrantes de la carrera profesional del art. 40.2 del EMPSS, cabe invocar también los adquiridos y consolidados en otro servicio de salud en el que prestó servicios con exclusión de aquellos conocimientos, experiencias o cumplimiento de objetivos que sean específicos del servicio de salud en el que se prestaron servicios mediante una relación estatutaria ya extinguida.

La promoción interna interadministrativa con movilidad prevista para los cuerpos de policía local en la Comunidad de Valencia es una especialidad de la promoción interna horizontal al promocionar de categoría dentro de la escala que tiene encaje en el EBEP y en la Ley Valenciana 10/2020 al tratarse de una promoción profesional y no de una provisión de destinos (STS de 6 de mayo de 2024, rec. 1211/2022)

CUESTIONES. (i) Si la comunidad autónoma tiene competencia para determinar el sistema de promoción interna interadministrativa a nivel local; (ii) si el sistema de promoción interadministrativa con movilidad previsto en el art. 21.2 b) del Decreto 153/2019, de 12 de julio del Consell, de establecimiento de las bases y criterios generales para la selección, promoción y movilidad de todas las escalas y categorías de los cuerpos de la policía local de la Comunidad Valenciana, constituye un medio de provisión de puestos de trabajo entre distintas administraciones o una forma de promoción que combina la movilidad entre distintas administraciones con la promoción vertical en la Administración de destino limitando en consecuencia; y (iii) en caso de considerar que el sistema de promoción interadministrativa con movilidad es la combinación de movilidad entre Administraciones y dentro de la propia Administración, si representa una limitación al derecho de carrera profesional vertical.

FUNDAMENTO. La promoción interna interadministrativa implica, ciertamente, movilidad intermunicipal e intra autonómica, lo que facilita una regulación que sujeta a los distintos Cuerpos de Policía Local de la Comunidad Valenciana al mismo régimen estatutario. Este régimen funcional propio se desenvuelve en el ámbito de opción que al legislador autonómico le deja la normativa básica plasmada, materialmente, en el sistema de carrera profesional (horizontal y vertical), en las formas de provisión de destinos, la movilidad, la estructura de cuerpos y escalas así como asignación a grupos y subgrupos de clasificación. Además, lo

peculiar del régimen de las policías locales hace que la promoción litigiosa tenga encaje en el EBEP así como en la Ley Valenciana 10/2010. Hay un cuerpo de policía local en cada municipio, y la promoción interna horizontal tiene como límite el grupo o subgrupo de clasificación dentro del cual se permite «el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional» [art. 16.3.d) del EBEP], de ahí que sea posible promocionar dentro de esos límites referidos a la titulación a otra escala de otro cuerpo luego, en este caso, de otro municipio. En fin, que se abra esta posibilidad no implica mezclar movilidad interadministrativa con promoción interna horizontal. La promoción litigiosa no es un sistema de provisión de vacantes.

DOCTRINA. La Comunidad Autónoma Valenciana tiene competencia para regular el sistema de promoción interna horizontal con movilidad de los Cuerpos de Policía Local de ese territorio. Tal sistema no es de movilidad como forma de provisión de destinos, sino de promoción profesional interna horizontal y, en sí, la norma que lo prevé no es discriminatoria.

Los profesores asociados de la Universidad de Granada, como personal laboral contratado temporal a tiempo parcial, no tienen derecho a acceder al procedimiento de evaluación de la actividad docente e investigadora (STS de 20 de mayo de 2024, rec. 1425/2022)

CUESTIÓN. Determinar si el profesorado asociado de las universidades contratado temporal a tiempo parcial tiene derecho a acceder al procedimiento de evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión a fin de lucrar el complemento retributivo correspondiente, en igualdad de condiciones que el personal funcionario contratado laboral a tiempo completo.

FUNDAMENTO. El profesor asociado no tiene el mismo tipo de contrato de trabajo o relación laboral que los profesores a tiempo completo, ya sea personal de los cuerpos docente universitarios o contratado laboral. La mera lectura de los preceptos de la LOU y de la LUA ponen de relieve las evidentes diferencias entre todos ellos. La diferencia retributiva que subyace en el debate sobre la evaluación de la actividad del profesor asociado no puede considerarse discriminatoria, por estar justificada, pues la actividad principal del profesor asociado es ajena al ámbito académico y es su prestigio profesional fuera de este lo que le permite acceder a esa plaza, de manera que el art. 53 de la LOU limita su función al desarrollo de tareas meramente docentes.

DOCTRINA. En las circunstancias concretas del caso, el profesorado asociado de la Universidad de Granada, como personal laboral contratado temporal a tiempo parcial, no tiene derecho a acceder al procedimiento de evaluación de la actividad docente e investigadora.

El incremento de funciones a la Escala de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social del Cuerpo de Subinspectores Laborales, derivado de la Ley 23/2015, de 21 de julio, es relevante a los efectos de una nueva valoración y clasificación de los puestos de trabajo (STS de 6 de mayo de 2024, rec. 917/2022, en línea con la STS de 4 de marzo de 2024, rec. 489/2022)

CUESTIÓN. Determinar si el incremento de funciones que se atribuye a los Subinspectores por la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante Ley 23/2015) impone que la Administración adecúe a ellas el nivel de los puestos de trabajo.

FUNDAMENTO. La afectación de nuevas funciones que afectan a materias relevantes si conllevan cambios sustanciales merecen valoración adecuada.

DOCTRINA. En referencia a la Escala de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social del Cuerpo de Subinspectores Laborales, el incremento de funciones asignadas por el art. 14.2.b) y c) de la Ley 23/2015, de 21 de julio, es relevante a los efectos de una nueva valoración y clasificación de los puestos de trabajo.

Para declarar abuso de temporalidad ha de acreditarse el mismo con examen y prueba de las circunstancias del caso que lo sostienen (STS de 30 de mayo de 2024, rec. 2304/2022)

CUESTIÓN. Determinar si, cabe apreciar abuso, a los efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, en los supuestos de nombramientos prolongados de interinos al amparo de una normativa de formación de listas de aspirantes a desempeñar, en régimen de interinidad, plazas de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, cuando se han producido convocatorias de procesos selectivos y, en su caso, de la especialidad correspondiente.

FUNDAMENTO. Se acepta que no ha habido renovaciones anuales de una profesora interina para una determinada plaza, sino varios llamamientos para diversas plazas en centros educativos diferentes; llamamientos que además se han hecho a partir de listas de personas inscritas con este fin. Y asimismo, que las plazas desempeñadas por los profesores interinos en virtud de esos llamamientos fueron objeto de convocatoria para su cobertura por personal estatutario mediante los correspondientes procesos selectivos.

DOCTRINA. No concurren las condiciones jurisprudencialmente establecidas para declarar el derecho de la demandante a ser mantenida hasta que la plaza ocupada sea provista o suprimida.

El abuso fraudulento de la contratación temporal no da derecho a ser nombrado funcionario de carrera o empleado fijo, sin perjuicio, en su caso, del derecho a ser mantenido en la plaza que ocupa temporalmente hasta que esta se provea de manera definitiva o, en su caso, sea suprimida (STS de 18 de enero de 2024, rec. 7772/2021, en línea con la STS de 26 de septiembre de 2018, rec. 1305/2017)

CUESTIÓN. (i) Se determine si para apreciar la existencia de utilización abusiva en los nombramientos de funcionarios interinos no universitarios que sean sancionables, es suficiente un criterio temporal de prolongación en la interinidad, o es necesario que, de forma concurrente, se examinen criterios de planificación educativa como la cobertura o no del curso completo, si afecta a un mismo centro educativo o no, las funciones realizadas en el tiempo, o si se han convocado o no las plazas; (ii) En caso de reconocerse la existencia de abuso, si cabe la asimilación de la solicitud de nombramiento como funcionario fijo o equiparable a las consecuencias que anuda la jurisprudencia del Tribunal Supremo a dicha declaración de abusividad.

FUNDAMENTO. El criterio jurisprudencial reiterado excluye que, incluso si se produce una situación de abuso en el empleo de duración determinada al servicio de la Administración, ello dé derecho a ser nombrado funcionario de carrera o empleado fijo.

DOCTRINA. (i) Una vez constatada la situación de abuso de la temporalidad, la solución jurídica aplicable no es la conversión del personal que fue nombrado como funcionario interino de un Ayuntamiento, en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con los derechos profesionales y económicos inherentes a ella desde la fecha de efectos de la resolución anulada, hasta que esa Administración cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y hoy en el mismo precepto del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

(ii) El/la afectado/a por la utilización abusiva de los nombramientos temporales tiene derecho a indemnización. Pero el reconocimiento del derecho: a) depende de las circunstancias singulares del caso; b) debe ser hecho, si procede, en el mismo proceso en que se declara la existencia de la situación de abuso; y c) requiere que la parte demandante deduzca tal pretensión; invoque en el momento procesal oportuno qué daños y perjuicios, y por qué concepto o conceptos en concreto, le fueron causados; y acredite por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho, la realidad de tales daños y/o perjuicios, de suerte que sólo podrá quedar para ejecución de sentencia la fijación o determinación del quantum de la indemnización debida.

Además, el concepto o conceptos dañosos y/o perjudiciales que se invoquen deben estar ligados al menoscabo o daño, de cualquier orden, producido por la situación de abuso, pues ésta es su causa, y no a hipotéticas «equivalencias», al momento del cese e inexistentes en aquel tipo de relación de empleo, con otras relaciones laborales o de empleo público.

La declaración de jubilación por incapacidad permanente total para la profesión habitual debe calificarse si se predica de todas las funciones de su cuerpo, escala, plaza o carrera, o si se trata de incapacidad absoluta para toda profesión u oficio (STS de 27 de mayo de 2024, rec. 1854/2022)

CUESTIONES. Determinar, si en la resolución de jubilación por incapacidad permanente de los funcionarios sujetos al régimen de clases pasivas del Estado, procede su calificación:

(i) De acuerdo con el art. 28.2.c) del Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, como total para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala, plaza o carrera, de acuerdo con el dictamen preceptivo y vinculante del órgano médico que en cada caso corresponda.

(ii) O es posible en la resolución, la calificación de la incapacidad como absoluta para toda profesión u oficio.

FUNDAMENTO. La declaración de jubilación por incapacidad puede generar en el interesado ventajas jurídicas que no existen en la jubilación por edad, por lo que no puede negarse a dicho interesado el derecho de proseguir el expediente dirigido al reconocimiento de esa específica clase de jubilación,

DOCTRINA. En la resolución de jubilación por incapacidad permanente de los funcionarios sujetos al régimen de clases pasivas del Estado, procede su calificación como incapacidad permanente total para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala, plaza o carrera, o como incapacidad absoluta para toda profesión u oficio.

D) SENTENCIAS SOBRE RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES

Debe imperar la igualdad retributiva ante la misma función, caso del destino en la Unidad de Música en la Dirección General de la Guardia Civil, aunque procedan de distintos cuerpos (STS de 13 de diciembre de 2023, rec. 7614/2021)

CUESTIÓN. Determinar, si se infringe el principio de igualdad retributiva cuando no se reconoce a los miembros del Cuerpo de Música Militar de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas que son destinados a la Unidad de Música de la Dirección General de la Guardia Civil, el derecho a la percepción íntegra del componente singular del complemento específico, correspondiente al puesto de trabajo de Instrumentista/ Subteniente/Brigada/Guardia, que pasan a desempeñar, por no aplicarles el incremento derivado del Acuerdo firmado el 12 de marzo de 2018 entre el Ministerio del Interior y Representantes de las Asociaciones Profesionales de la Guardia Civil y Sindicatos de Policía Nacional, publicado en el BOE de 23 de marzo de 2018 por Resolución de 19 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Seguridad.

FUNDAMENTO. Resulta discriminatorio no asignar el complemento retributivo específico singular por el hecho de que su origen fuera un acuerdo entre el Ministerio del Interior y sindicatos de la policía y asociaciones profesionales de guardias civiles en aras a la equiparación salarial con cuerpos policiales autonómicos, como pone de relieve el Abogado del Estado.

Lo relevante a efectos del art. 14 CE es la existencia del propio Complemento Específico Singular por el desarrollo de la actividad profesional en la Unidad de Música de la Guardia Civil.

La distinta procedencia del cuerpo y el origen del complemento no constituyen razón objetiva suficiente para un trato retributivo distinto cuando subjetivamente se realiza la misma función y lo que, es más relevante, se permite acceder a la Unidad de Música de la Guardia Civil a miembros de otros cuerpos para la realización de idéntica función que los guardias civiles.

DOCTRINA. Sí, se infringe el principio de igualdad retributiva cuando no se reconoce a los miembros del Cuerpo de Música Militar de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas que son destinados a la Unidad de Música de la Dirección General de la Guardia Civil, el derecho a la percepción íntegra del componente singular del Complemento Específico, correspondiente al puesto de trabajo de Instrumentista/Subteniente/Brigada/Guardia, que pasan a desempeñar, por no aplicarles el incremento derivado del acuerdo firmado el 12 de marzo de 2018, entre el Ministerio del Interior y Representantes de las Asociaciones Profesionales de la Guardia Civil y Sindicatos de Policía Nacional, publicado en el BOE de 23 de marzo de 2018 por resolución de 19 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Seguridad.

No es discriminatoria la falta de reconocimiento del derecho a la equiparación salarial a los miembros de la Policía Nacional en situación de segunda actividad sin destino (STS de 9 de mayo de 2024, rec. 1715/2022)

CUESTIÓN. Determinar si con base a la normativa de aplicación interpretada a la luz del art. 14 de la Constitución Española se debe reconocer a los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía que se encuentren en situación de segunda actividad sin destino que no hayan pasado a ella a causa de una enfermedad o accidente profesional producido en acto de servicio o como consecuencia del mismo, el derecho al cobro de la equiparación salarial prevista para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en virtud del Acuerdo firmado el 12 de marzo de 2018 entre el Ministerio del Interior y los representantes de las asociaciones profesionales de la Guardia Civil y sindicatos de Policía Nacional, y su normativa de desarrollo.

FUNDAMENTO. No hay ninguna base normativa explícita que otorgue el derecho a la pretendida equiparación salarial. Ni hay discriminación puesto que el principio de indemnidad justifica dar al funcionario enfermo o accidentado el mismo trato que a aquel que sigue desempeñando sus funciones, lo que no puede decirse de quien está en segunda actividad sin destino por otras razones.

DOCTRINA. No fija doctrina expresa al desestimar el recurso, pero tácitamente se deriva que no cabe apreciar diferencia irrazonable de trato entre quien desempeña sus funciones efectivas y quien está en situación de segunda actividad y destino.

El desempeño por funcionario de varios puestos de trabajo por acumulación temporal de funciones no está sujeto a las limitaciones de las retribuciones complementarias previstas en el art. 7.1 de la Ley de Incompatibilidades (STS de 11 de enero de 2024, rec. 8358/2021)

CUESTIÓN. Establecer si ante el desempeño simultáneo o acumulado de las funciones propias y las correspondientes a varios puestos de trabajo, en virtud del mecanismo de atribución temporal de funciones, sin haberse fijado la correspondiente retribución, resulta aplicable alguna limitación retributiva, como la plasmada en el art. 7.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

FUNDAMENTO. No se está ante segundo puesto, ni actividad, ni pretensión del funcionario de desempeñarlos, sino ante la decisión del Ayuntamiento cuya iniciativa lleva a mantener y prolongar las acumulaciones, de manera que no se está en situación de incompatibilidades con minoración de retribuciones.

DOCTRINA. No es aplicable al caso de autos la limitación prevista en el art. 7.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, al no ser un supuesto de incompatibilidad.

Las gratificaciones por jubilación tienen la consideración de retribución y necesitan de una norma legal de alcance general para su aplicación (STS de 13 de marzo de 2024, rec. 5757/2022; en línea con SSTs de 5 de abril de 2022, rec. 850/2021, y 16 de marzo de 2022, rec. 4444/2020)

CUESTIÓN. Determinar la naturaleza de los incentivos a la jubilación anticipada de los empleados públicos municipales acordados por las Corporaciones Locales, y si, en el caso concreto, ha lugar a su percepción.

FUNDAMENTO. Se trata de remuneraciones distintas de las previstas para los funcionarios de las corporaciones locales por la legislación básica del Estado. Se debe reparar en que estos premios no responden a una contingencia o infortunio sobrevenidos, sino que se devengan simplemente por la extinción de la relación de servicio funcional cuando se alcanza la edad de la jubilación forzosa o la necesaria para obtener la jubilación anticipada. No se dirigen pues a compensar circunstancias sobrevenidas de la naturaleza de las que inspiran las medidas asistenciales —esto es, determinantes de una situación de desigualdad— sino que asocian a un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcional, como mera gratificación.

DOCTRINA. Improcedencia de abono pues suponen una alteración del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones Locales que carece de cobertura legal y de justificación.

Las guardias sanitarias son tiempo de trabajo y deben ser adecuadamente retribuidas, pero no han de retribuirse del mismo modo que la jornada normal de trabajo por lo que su abono como complemento de productividad acompañado de tiempo de descanso es ajustado a Derecho (STS de 21 de febrero de 2024, rec. 4339/2022; en línea con la STS de 21 de diciembre de 2023, rec. 8898/2021)

CUESTIÓN. Determinar si en el ámbito de las guardias realizadas por los enfermeros de Instituciones Penitenciarias, procede retribuir el valor de cada hora de guardia sanitaria penitenciaria conforme al valor de la hora ordinaria de trabajo.

FUNDAMENTO. La ley no establece que hayan de ser retribuidas del mismo modo que la jornada normal de trabajo y, desde luego, la idea de «horas ordinarias» es ajena a nuestra legislación: no es la unidad de cálculo de las retribuciones de los empleados públicos.

DOCTRINA. Nada se opone a que las guardias sanitarias en las instituciones penitenciarias sean retribuidas mediante el complemento de productividad, más un tiempo de descanso añadido.

Derecho a que los trienios reconocidos como personal laboral sean abonados, tras adquirir la condición de personal funcionario, en la cuantía correspondiente al momento en que fueron perfeccionados (STS de 20 de febrero de 2024, rec. 8466/2022; en línea con la STS de 19 de febrero de 2024, rec. 4532/2022)

CUESTIÓN. Si, en relación con el principio de irretroactividad de las normas, puede limitarse el abono de los trienios consolidados en el ámbito laboral, en el importe que tuvieran en el momento de su perfección, al 31 de diciembre de 2020 en aplicación del art. 2 de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, en la nueva redacción dada por la Disposición Final Segunda de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2021.

FUNDAMENTO. La nueva norma no dispone expresamente el carácter retroactivo sobre los trienios consolidados antes de su entrada en vigor, por lo que no les perjudicará a quienes los tuvieran ya consolidados en régimen laboral.

DOCTRINA. En relación con el principio de irretroactividad de las normas, los funcionarios que antes de la reforma del art. segundo de la Ley 70/1978 por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, solicitaron y se les reconocieron los servicios prestados como contratados laborales, al estar consolidados, podrán solicitar y percibir en la cuantía que tuvieran al tiempo de perfeccionarse como contratado laboral.

La concesión de la reducción de jornada, a los funcionarios de las corporaciones locales, debe comportar la disminución de sus retribuciones conforme al art. 48.h) del Estatuto Básico del Empleado Público (STS de 20 de diciembre de 2023, rec. 770/2022; en línea con la STS de 29 de junio de 2022, rec. 2594/2021)

CUESTIÓN. Determinar, si procede o no la concesión de permisos que suponen la reducción de jornada sin disminución de retribuciones a los funcionarios públicos de las Corporaciones Locales con base en la normativa autonómica, dada la regulación del art. 48.h) del Estatuto Básico del Empleado Público.

FUNDAMENTO. A los funcionarios de la Administración Local se les aplican las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada que a los funcionarios de la Administración del Estado sin que pueda oponerse una norma reglamentaria autonómica a un precepto estatal básico.

DOCTRINA. La concesión de la reducción de jornada, a los funcionarios de las corporaciones locales, debe comportar la disminución de sus retribuciones conforme al art. 48.h) del Estatuto Básico del Empleado Público.

La retribución del período de vacaciones no puede ser diferente de la correspondiente a las otras mensualidades, debiendo incorporar los conceptos de nocturnidad y trabajo en domingos y festivos que se perciben con carácter general (STS de 9 de mayo de 2024, rec. 830/2022); en línea con la STS de 4 de diciembre de 2019, rec. 7908/2018)

CUESTIÓN. Determinar, si las jornadas nocturnas y festivas de la Policía Local del Ayuntamiento de Córdoba, pueden considerarse integrantes de la retribución ordinaria a efectos de incluir su cobro durante el período de vacaciones, o dan lugar a una retribución adicional en función de su efectiva prestación regulada en el convenio colectivo municipal extraestatutario suscrito el 24 de julio de 2008.

FUNDAMENTO. La retribución del período de vacaciones no puede ser diferente de la correspondiente a las otras mensualidades, porque de lo contrario no se trataría de una remuneración íntegra. El disfrute de las vacaciones se vería así económicamente penalizado, lo que sería incompatible con el principio de vacaciones íntegramente remuneradas.

DOCTRINA. La retribución del período de vacaciones debe ser por idénticos conceptos que las otras mensualidades.

A los secretarios de Juzgados de Paz que proceden del antiguo Cuerpo de Oficiales de la Administración de Justicia no se les aplica el régimen retributivo que se aplica a los que proceden del Cuerpo a extinguir de Secretarios de Juzgados de Paz en municipios de más de 7000 habitantes. En concreto, no se les aplica la previsión para el complemento general de puesto contenida en la disposición adicional primera del Real Decreto 1033/2007 (STS de 8 de febrero de 2024, rec. 4378/2021)

CUESTIÓN. Determinar cuál debe ser el régimen retributivo de los funcionarios del Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa Tipo IV Subtipo D, del Real Decreto 1033/2007, procedentes del Cuerpo de

Oficiales de la Administración de Justicia integrados en el Cuerpo de Gestión Procesal creado por la LO 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que desempeñan puesto de trabajo de secretario de Juzgado de Paz en municipio de más de siete mil habitantes.

FUNDAMENTO. La parte recurrente aduce que la diferencia retributiva favorable a los funcionarios procedentes del Cuerpo a extinguir de Secretarios de Juzgados de Paz de municipios de más de 7000 habitantes es discriminatoria y, además, vulnera una norma de rango superior como es el art. 519 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; con ello busca es que se le aplique lo dispuesto en una norma reglamentaria que ella misma tacha de ilegal. Y esto no puede acogerse, pues nadie tiene derecho a beneficiarse de la ilegalidad, ni cabe legítimamente invocar el principio de igualdad ante la ley cuando la norma que se toma como punto de referencia se reputa inválida.

DOCTRINA. La disposición adicional Primera del Real Decreto 1033/2007 no es aplicable al complemento general de puesto correspondiente a los secretarios de Juzgados de Paz en municipios de más de 7000 habitantes que proceden del antiguo Cuerpo de Oficiales de la Administración de Justicia.

Los miembros de la Guardia Civil en situación de reserva sin destino asignado no tienen derecho a percibir el incremento lineal del componente singular del complemento específico, fijado como medio para alcanzar la equiparación salarial con cuerpos policiales autonómicos que desarrollan funciones similares (STS de 22 de abril de 2024, rec. 502/2022)

CUESTIONES. (i) Determinar si, con base en la normativa de aplicación, se debe reconocer a los Guardias Civiles que se encuentren en situación de reserva y con independencia de que la referida situación administrativa tenga o no destino asignado en el catálogo de su organismo rector, el derecho al cobro de la equiparación salarial prevista para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en virtud del Acuerdo firmado el 12 de marzo de 2018 entre el Ministerio del Interior y los representantes de las asociaciones profesionales de la Guardia Civil y sindicatos de Policía Nacional, y su normativa de desarrollo, consistente en un incremento lineal del componente singular del complemento específico.

(ii) Si la situación de desempeño de puestos de trabajo correspondientes a «Catálogos ajenos», previsto en el catálogo del organismo rector, impide la percepción del citado incremento lineal por ser equiparable tal situación a la situación administrativa de reserva «sin destino» del art. 6.1 del RD 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

FUNDAMENTO. La regulación de las retribuciones complementarias a que tienen derecho los miembros de la Guardia Civil en situación de reserva sin destino es muy clara: no comprende el componente singular del complemento específico. No se discute que la equiparación salarial prevista por el Acuerdo de 12 de marzo de 2018 debe canalizarse por dicho componente singular del complemento específico, sin que se haya aducido ninguna razón por la que esa previsión reglamentaria pueda tacharse de ilegal.

DOCTRINA. Los miembros de la Guardia Civil en situación de reserva sin destino asignado no tienen derecho a percibir la equiparación salarial prevista por el Acuerdo entre el Ministerio del Interior y las asociaciones profesionales de la Guardia Civil y de la Policía Nacional de 12 de marzo de 2018

Un miembro de la carrera judicial con la categoría de juez no puede percibir el sueldo de magistrado, como retribución básica, cuando sirve plaza de órgano judicial adscrita a la categoría de magistrado (STS de 29 de mayo de 2024, rec. 2541/2023; en la misma línea que, por ejemplo, la STS de 28 de mayo de 2024, rec. 2196/2022)

CUESTIÓN. Determinar si un miembro de la carrera judicial con la categoría de Juez puede percibir el sueldo, como retribución básica, de Magistrado cuando sirve plaza de Juzgado adscrita a Magistrado.

FUNDAMENTO. No cabe hablar de situación de desigualdad entre los Jueces que sirven órganos judiciales adscritos a la categoría de Magistrado y quienes en régimen de sustitución o suplencia sean nombrados como Magistrado para desempeñar órganos judiciales adscritos a la categoría de Magistrado. En ambos casos el sistema legal dispone que perciban el sueldo correspondiente a su categoría.

DOCTRINA. Un miembro de la carrera judicial con la categoría de Juez no puede percibir el sueldo de Magistrado, como retribución básica, cuando sirve plaza de órgano judicial adscrita a la categoría de Magistrado.

E) SENTENCIAS SOBRE CUESTIONES PROCESALES LIGADAS AL EMPLEO PÚBLICO

La competencia jurisdiccional del orden contencioso-administrativo se extiende para conocer de los actos administrativos preparatorios de la contratación laboral de la Administración en asuntos iniciados con anterioridad a la STC 145/2022 (STS de 13 de mayo de 2024, rec. 1240/2022)

CUESTIÓN. Determinar si debe motivarse la modificación de la comisión de selección, con especial referencia a la exigencia de paridad entre hombres y mujeres, y si la declaración de nulidad de la mencionada modificación de la comisión de selección arrastra consigo todo lo actuado en el correspondiente proceso selectivo.

FUNDAMENTO. Antes de abordar la cuestión casacional, se plantea como cuestión previa de jurisdicción ha de determinarse el impacto de la STC 145/22 sobre inconstitucionalidad competencia contenciosa sobre actos preparatorios de procesos selectivos.

DOCTRINA. La competencia del orden social se extiende a los litigios sobre actos administrativos preparatorios de contratos laborales con la Administración Pública, iniciados con posterioridad a la citada STC 145/2022. En cambio, si en el momento en que se dictaron las sentencias de instancia y de apelación los tribunales contencioso-administrativos tenían jurisdicción para conocer de la materia, ha de continuar con la jurisdicción. Y ello no solo porque ninguna norma legal lo excluía, sino sobre todo porque el objeto de impugnación son auténticos actos administrativos. Es más: se trata de resoluciones administrativas de las que es perfectamente predicable la conocida doctrina de los «actos separables», es decir, actos administrativos previos y necesarios para la constitución, modificación o extinción de una relación jurídico-privada.

Necesidad de incidente contradictorio del art.105.2 LJCA en caso de sentencia que declara la necesidad de valorar la entrevista personal selectiva realizada en su día, si el tribunal calificador le convoca para una nueva en vez de valorar la anterior (STS de 25 de abril de 2024, rec. 582/2022)

CUESTIÓN. Determinar si en el ámbito de un incidente de ejecución de sentencia promovido por la parte, denunciando que los actos de ejecución llevados a cabo por la Administración se apartan del contenido de la sentencia, puede resolverse directamente sobre la forma correcta de ejecución o, ante las manifestaciones sobre una supuesta imposibilidad material de ejecución realizadas por la Administración, es necesario, en todo caso, que se hubiese planteado un incidente contradictorio del art. 105.2 de la LJCA.

FUNDAMENTO. Si no es posible cumplir la sentencia en sus términos debe respetarse cuanto establece el art. 105.2 de la Ley de la Jurisdicción, y si no fuere posible ejecutar la sentencia mediante la valoración de la entrevista original, deberán adoptarse las medidas necesarias que aseguren la mayor efectividad de la ejecutoria, fijando, en su caso, la indemnización que proceda por la parte en que no pueda ser objeto de cumplimiento pleno.

DOCTRINA. En el ámbito de un incidente de ejecución de sentencia promovido por la parte, denunciando que los actos de ejecución se apartan del contenido de la sentencia, no podrá resolverse directamente sobre la forma correcta de ejecución sin plantear un incidente contradictorio del art. 105.2 de la Ley de la Jurisdicción ante las manifestaciones sobre una supuesta imposibilidad material de ejecución realizadas por la Administración.

La cuantía de los litigios sobre trienios es de cuantía indeterminada al margen de la cuantificación (STS de 22 de febrero de 2024, rec. 936/2022; en línea con las SSTS de 27 de septiembre de 2023, rec. 8234/2021, y STS de 13 de diciembre de 2023, rec. 7699/2021)

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 debe interpretar, de conformidad con el art. 42.2 de la LJCA, que se reputarán de cuantía indeterminada los recursos dirigidos a impugnar las referidas sentencias.

FUNDAMENTO. 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. En definitiva, tal criterio es el que está ya presente en el tercer supuesto que prevé el art. 42.2.

DOCTRINA. Si se pretende el reconocimiento del derecho mismo al reconocimiento del trienio la cuestión es de cuantía indeterminada.

Se admite la apelación cuando se acumula la pretensión del reconocimiento del derecho a ostentar un cargo funcional, así como las diferencias económicas en su favor (STS de 13 de diciembre de 2023, rec. 29/2022)

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. Si una pretensión no es de cuantía determinable no hay razón para impedir la revisión en apelación del criterio en instancia.

DOCTRINA. Cuando se formulan dos pretensiones en vía administrativa y judicial, una pecuniaria consistente en el abono de las diferencias retributivas y otra relativa al reconocimiento de que en ocasiones se les encomiendan funciones de una categoría superior, lo que podría tener consecuencias en el futuro, existe una pretensión que no es de cuantía determinable y, por consiguiente, no es aplicable el umbral mínimo fijado por el art. 81.1.a) de la Ley de la Jurisdicción pues en este tipo de supuestos la cuantía es indeterminada.

La solicitud de permanencia en el servicio activo tras alcanzar la edad de jubilación de secretario general del ayuntamiento está sometida al silencio administrativo positivo (STS de 5 de diciembre de 2023, rec. 6441/2021)

CUESTIÓN. Determinar el régimen aplicable, en cuanto al plazo y sentido del silencio administrativo, en las solicitudes de prolongación del servicio activo hasta los setenta años de edad a la luz de lo dispuesto en el 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.

FUNDAMENTO. No cabe oponer el silencio negativo sin existir una norma con rango de ley, y sin ser suficiente el reglamento municipal disponiéndolo.

DOCTRINA. En supuestos como el aquí examinado, el Real Decreto 1777/1995 no es obstáculo al sentido positivo del silencio administrativo.

En materia de procedimientos de carrera profesional el silencio es negativo (STS de 20 de mayo de 2024, rec. 1372/2022)

CUESTIÓN. Determinar el sentido del silencio administrativo ante la falta de resolución expresa, en el plazo de tres meses, de solicitudes relativas a convocatorias del sistema de carrera profesional.

FUNDAMENTO. Prevé el art. 24.1 de la Ley 39/2015 para qué opera el silencio positivo, que el silencio, la pasividad en resolver, se produzca en un procedimiento iniciado a solicitud de parte. En cuanto al silencio administrativo, el Real Decreto 1777/1994, de 5 de agosto, sigue siendo aplicable para adecuar el régimen de la Ley 39/2015 a los procedimientos en materia de gestión de personal. Así y por aproximación a la que ha identificado el auto de admisión –«solicitudes relativas a convocatorias del sistema de carrera profesional»– tal disposición atribuye efecto de silencio negativo al reconocimiento de grado personal [art. 2.b)] y lo relativo a los procedimientos, en este caso, de promoción profesional. El positivo lo prevé para cuestiones de alcance individual como permisos, licencias o situaciones administrativas.

DOCTRINA. Cuando se trata de solicitudes referidas a convocatorias dentro del sistema de carrera profesional, el efecto de la falta de resolución en plazo es el desestimatorio.

La anulación por falta o insuficiencia de motivación del cese en un puesto de libre designación implica la reposición del cesado en dicho puesto, con todos los derechos profesionales y económicos correspondientes (STS de 15 de enero de 2024, rec. 8376/2021)

CUESTIÓN. Determinar los efectos de la declaración de nulidad del cese en el puesto de libre designación, en concreto, si comporta la reposición al recurrente en su puesto, con todos los derechos profesionales y económicos, y sus consecuencias en la convocatoria de la provisión de dicho puesto.

FUNDAMENTO. La consecuencia lógica de la anulación del cese es que este no puede surtir efectos. Y ello implica, como es obvio, que debe restablecerse la situación jurídica anterior. Sostener lo contrario supondría aceptar que el deber de motivación constituye un puro formalismo, cuyo incumplimiento solo acarrearía una mera declaración de irregularidad carente de consecuencias prácticas.

DOCTRINA. Salvo que proceda la retroacción de las actuaciones a la vía administrativa, la anulación por falta o insuficiencia de motivación del cese en un puesto de libre designación implica la reposición del cesado en dicho puesto, con todos los derechos profesionales y económicos correspondientes.

La nulidad de una disposición general (las Directrices de Ordenación y Clasificación de los Puestos de Trabajo) no implica, de modo necesario, la declaración de nulidad de la Relación de Puestos de Trabajo aprobada por acuerdo de la Administración (STS de 19 de marzo de 2024, rec. 8889/2021)

CUESTIÓN. Determinar si la declaración de nulidad de las Directrices determina automáticamente la nulidad de la RPT, con base en el art. 73 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Este dispone lo siguiente:

FUNDAMENTO. Que las Directrices sean una disposición declarada nula por sentencia firme y que las Directrices hayan sido tenidas en cuenta a la hora de elaborar la RPT no significa necesariamente que la RPT sea un acto de aplicación de aquellas, en el sentido del art. 73 de la LJCA. La razón fundamental es que, como pone de relieve la Administración recurrida, el recurrente en ningún momento ha explicado en qué sentido las Directrices determinaron la opción de la RPT por excluir a los Graduados en Ingeniería Forestal, a los Graduados en Ingeniería Forestal y del Medio Ambiente y a los Ingenieros Técnicos Forestales de determinados puestos de trabajo.

A ello debe añadirse que tampoco ha justificado el recurrente que la existencia de las Directrices, sin duda adoptadas para encauzar el proceso interno de preparación y elaboración de la RPT, constituye un requisito legal ineludible para la aprobación de la RPT. Si ello no fuera así, sería cuanto menos discutible que la RPT sea un acto de aplicación o ejecución de las Directrices.

DOCTRINA. No fija doctrina expresa, pero se deriva que no existe una necesaria conexión entre nulidad de disposición general y relación de puestos de trabajo, si no se prueba que ésta es acto de aplicación de aquélla.

Las sentencias firmes que reconocen patologías determinantes de la jubilación por incapacidad permanente vinculan al gestor de Clases Pasivas (STS de 18 de enero de 2024, rec. 8570/2021)

CUESTIÓN. Determinar, si el reconocimiento de las patologías en sentencia firme dictada en un procedimiento de Mutualismo Administrativo debe vincular al órgano gestor de Clases Pasivas a efectos del reconocimiento de la pensión extraordinaria de jubilación.

FUNDAMENTO. Habiéndose establecido judicialmente de manera firme un hecho, como se estableció en este caso, no puede válidamente prescindirse de tal circunstancia, ni por la Administración ni jurisdiccionalmente, y proceder, en cambio, a una nueva y contraria valoración respecto de las circunstancias de la misma persona. Y menos aún sin justificarlo debidamente.

DOCTRINA. El reconocimiento en sentencia firme de que las patologías determinantes de la jubilación por incapacidad permanente son consecuencia directa del servicio vincula al órgano gestor de Clases Pasivas a efectos del reconocimiento de la pensión extraordinaria de jubilación.

Sometimiento de los letrados de los servicios jurídicos municipales a instrucciones de la Administración (STS de 5 de febrero de 2024, rec. 8849/2021)

CUESTIONES. (i) Determinar si existe una relación de subordinación jerárquica entre un Ayuntamientos y los letrados pertenecientes al Servicio de Asesoría Jurídica Municipal.

(ii) Sentado lo anterior, determinar si es posible que un Ayuntamiento pueda dictar una instrucción para que los letrados pertenecientes al referido Servicio de Asesoría puedan ejercitar la facultad de suspensión del procedimiento judicial que regula el art. 54.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

FUNDAMENTO. El defensor de la Administración no sólo actúa conforme a las reglas generales del ejercicio de la abogacía, sino con sujeción a un régimen funcional, tanto en lo orgánico o estatutario como en lo funcional. Es en ese ámbito funcional, que no procesal, en el que tiene cabida que la Administración se dirija a los funcionarios que integran sus servicios jurídicos impartiendo órdenes o instrucciones sobre cómo deben ejercer la facultad procesal que le otorga el art. 54.2 de la LJCA.

DOCTRINA. (i) Para actuaciones contenciosas, los letrados integrantes de un servicio jurídico municipal actúan conforme a las reglas del ejercicio de la abogacía y, como funcionarios, con sujeción al principio de jerarquía, subordinados al ayuntamiento para el que prestan sus servicios, debiendo desempeñar esas funciones con sujeción a los principios de actuación, éticos, de conducta y a los deberes que prevé el EBEP y conforme a los criterios de actuación profesional que fije esa Administración.

(ii) Como consecuencia, el Ayuntamiento al que defienden puede dictar instrucciones u órdenes de servicio que ordenen la actuación de esos servicios jurídicos para ejercer la facultad que les concede el art. 54.2 de la LJCA. Esta ordenación no es de naturaleza procesal sino de régimen organizativo o interno.