

Documentación Administrativa, número 13, diciembre de 2024  
Monográfico: La necesaria transformación de la selección, la formación y la gestión del talento  
en las Administraciones públicas del siglo XXI



Sección: CRÓNICAS  
Recibido: 03-12-2024  
Aceptado: 03-12-2024  
Publicado: 14-01-2025  
ISSN: 1989-8983 – DOI: <https://doi.org/10.24965/da.11486>  
Páginas: 151-167

Referencia: Chaves García, J. R. y Rastrollo Suárez, J. J. (2024). Síntesis de la jurisprudencia casacional sobre empleo público más significativa del segundo período del año 2024. *Documentación Administrativa*, 13, 151-167. <https://doi.org/10.24965/da.11486>

## Síntesis de la jurisprudencia casacional sobre empleo público más significativa del segundo período del año 2024

### *Summary of the cassation jurisprudence on public employment with higher significance in the second 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](mailto: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](mailto: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*, publicada por el 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 segundo período 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 second 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 esta se declara expresamente y en otras deriva de los fundamentos de la sentencia. Comprende las sentencias casacionales dictadas desde el 1 de junio de 2024 hasta el 30 de noviembre 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

**Extensión de las facultades de los tribunales cuando se anula el acto excluyente de proceso selectivo por falta de actitud, por el resultado de la prueba pericial (STS de 4 de junio de 2024, rec. 1003/2022, en la misma línea que la STS de 25 de abril de 2024, rec. 4854/2022)**

CUESTIÓN. Determinar el alcance de las facultades del órgano jurisdiccional para efectuar la declaración de apto o de no apto en la prueba del caso práctico de un proceso selectivo de ingreso en la Escala Ejecutiva del Cuerpo Nacional de Policía, y si el efecto de esa declaración debe ser la retroacción de actuaciones.

FUNDAMENTO. El 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.

DOCTRINA. 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.

**El ejercicio profesional de funcionario arquitecto técnico no exige la colegiación (STS de 24 de junio de 2024, rec. 1989/2022)**

CUESTIÓN. Determinar si cabe entender vigente la previsión recogida en el art. 32 del Real Decreto 1471/1977, de 13 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos del Consejo General y Colegios Oficiales de Aparejadores y Arquitectos Técnicos, según la cual el ejercicio profesional por los funcionarios públicos, como consecuencia de su relación funcional, no obliga a la colegiación.

FUNDAMENTO. No se aprecia ningún motivo por el que el art. 32 de los Estatutos del Consejo General de Colegios Oficiales de Aparejadores y Arquitectos Técnicos haya de considerarse tácitamente derogado.

El art. 3 de la Ley de Colegios Profesionales es anterior y, por consiguiente, podría ser relevante a efectos de la validez del precepto reglamentario, pero no determinante de su derogación. Y en cuanto a las modificaciones de la Ley de Colegios Profesionales posteriores a 1977, cuando se aprobó el citado precepto reglamentario, no se especifica qué nueva norma de aquella sería incompatible con este.

Tampoco la reserva de ley impuesta por el art. 36 de la Constitución sobre el régimen jurídico de las profesiones colegiadas es base suficiente para afirmar que un precepto reglamentario preconstitucional atinente a un aspecto del régimen jurídico de una profesión regulada, como es el aquí examinado, ha quedado tácitamente derogado.

DOCTRINA. El art. 32 de los Estatutos del Consejo General de Colegios Oficiales de Aparejadores y Arquitectos Técnicos está vigente y es válido.

### **La mención obtenida en un curso de adaptación de la antigua diplomatura al grado no constituye una titulación distinta respecto del grado (STS de 27 de junio de 2024, rec. 2801/2022)**

CUESTIÓN. Determinar, a los efectos de los procedimientos de acceso o provisión de puestos de trabajo en el empleo público, si, quienes estando en posesión del título de diplomado y hayan realizado un curso más de adaptación al grado, pueden ver computados sus dos títulos, de manera que pueda valorarse uno como título de acceso y el otro como título independiente.

FUNDAMENTO. Estamos ante un título de grado complementado con la mención, de ahí que en el art. 5.4 del Real Decreto 1002/2010 la regule como «vinculada» al título de grado. Es más, la regulación de esta figura –la mención– la encontramos en sede de la regulación de la enseñanza general o común de Grado, de ahí que se le dé el tratamiento «denominación» del título de grado, tal y como se deduce de las normas reglamentarias citadas.

DOCTRINA. Quienes estando en posesión del título de diplomado, superen un curso de adaptación para obtener el de grado, no pueden invocar uno u otro como título de concurrencia y como mérito de «formación académica», pues a estos efectos no son títulos distintos. Y a efectos de tal mérito, la mención se considera respecto del grado como un complemento de esa titulación de base, no una titulación distinta.

### **La legislación autonómica puede exigir titulación para participar en procesos selectivos para cuerpo técnico de auxiliares, escala delineantes, distinta de la exigida para el ejercicio privado de la profesión (STS de 4 de julio de 2024, rec. 7355/2021)**

CUESTIÓN. Determinar, con especial referencia al Cuerpo de Delineantes, si es necesario considerar conjuntamente la titulación que hay que poseer para ingresar en un determinado cuerpo funcional y los requisitos exigidos para el ejercicio de una concreta profesión regulada a la hora de determinar que titulación exigir a los aspirantes que participan en un proceso selectivo o si, por el contrario, es suficiente con la exigencia de la primera de ellas.

FUNDAMENTO. En este caso hay una norma con rango de ley: el art. 36 de la Ley Autonómica de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, cuya vigencia y contenido ninguna de las partes cuestiona. Así la pregunta que debe hacerse es si la ley autonómica puede exigir una titulación de nivel inferior a la requerida para el ejercicio de la misma actividad en el sector privado. Esta Sala considera que la respuesta debe, en principio, ser afirmativa por dos razones. Una es que no se ha demostrado que ello contravenga la legislación básica del Estado en materia de función pública. Y la otra razón es que para llegar a la conclusión opuesta sería necesario sostener que el citado precepto legal autonómico es inconstitucional por algún otro motivo, algo que ninguna de las partes ha alegado. Tampoco esta Sala entiende que haya fundamento para dudar de su constitucionalidad.

DOCTRINA. Para el acceso a una escala de funcionarios como la aquí examinada no es preciso tener la misma titulación que sería exigible para ejercer la profesión en el sector privado.

### **Valoración de servicios prestados en otro servicio de salud en régimen igual para personal estatutario fijo e interino (STS de 11 de septiembre de 2024, rec. 8910/2022, con remisión a la STS de 23 de enero de 2024, rec. 8444/2021)**

CUESTIÓN. Determinar si el inciso previsto en el apartado 40.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, referido a «la organización a la cual prestan sus servicios» comporta que el estatutario interino de larga duración ha de acreditar que los

servicios prestados se han prestado en el servicio de salud en el que se ha solicitado el reconocimiento de la carrera profesional.

FUNDAMENTO. Esa temporalidad no impide un trato igual a efectos de reconocimiento de progresión de grado y respecto de los servicios prestados en otro servicio de salud: ciertamente este personal no ejercerá el derecho a la movilidad, pero podrá haber adquirido unos conocimientos o experiencias valorables en otro servicio de salud a efectos de reconocimiento de grado de carrera y, como ocurre con el personal fijo, podrá haber otros elementos que no puedan valorarse por ser ajenos «a los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios» y que hace la convocatoria.

DOCTRINA. 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.

### **Necesidad de valorar en régimen idéntico los servicios reconocidos al personal estatutario interino que al fijo a efectos de la carrera profesional (STS de 12 de septiembre de 2024, rec. 4354/2022, con remisión a otras sentencias, como la STS de 18 de abril de 2024, rec. 1197/2022)**

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. A efectos de la cláusula 4 del Acuerdo Marco tal exigencia de vinculación temporal puede discriminar al personal estatutario interino respecto del fijo –que, no se olvide, 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. 1.º 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 es que esa limitación se prevé también para el fijo; pero es contrario a la cláusula 4 del Acuerdo Marco que no se reconozcan esos servicios prestados en otros servicios o instituciones del Sistema Nacional de Salud cuando sí se reconozcan al personal estatutario fijo. 2.º 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.

### **Estatuta mínima para acceder a cuerpos funcionariales (STS de 16 de septiembre de 2024, rec. 3516/2022)**

CUESTIÓN. Si la fijación de una talla mínima para acceder al puesto de policía nacional constituye una discriminación en el acceso a la función pública de todos los ciudadanos.

FUNDAMENTO. No hay duda de que estamos ante un supuesto límite (no medir 1,65 m, cuando la talla del demandante es de 1,649 m). Ahora bien, cuando se trata de un requisito formulado en términos objetivos, mejor dicho en unidades de medida, como lo es el que consiste en tener una talla mínima de 165 centímetros, solamente cabe que se cumpla o no. No hay posibilidades intermedias. Pues bien, en este caso, en el momento procesal en que debía acreditarse, en la prueba, la Sección Séptima de la Sala de Madrid, siguiendo el dictamen de los forenses, concluyó que no se cumplía y no ha dicho el recurrente que esa apreciación sea arbitraria o que se hiciera con incumplimiento de alguna de las disposiciones que regulan la práctica y la valoración probatorias. Las alegaciones sobre el tiempo transcurrido y la posible mengua de estatura durante el mismo no apuntan en esa dirección.

De otro lado, no se impugnaron las bases de la convocatoria, en particular, las que reclamaban una estatura mínima y, como hemos dicho, su exigencia no es en sí misma contraria a Derecho ni, en particular, discriminatoria. La imponía el Real Decreto 614/1995 y hemos considerado justificado requerir una determinada constitución física a quienes han de efectuar las tareas operativas propias de los agentes de policía en las sentencias de 31 de enero de 2006 (casación n.º 2202/2000) y de 28 de septiembre de 2009 (casación n.º 4433/2005).

DOCTRINA. En las circunstancias del caso, la exclusión del recurrente por no alcanzar la estatura mínima exigida en el momento de la convocatoria del proceso selectivo no constituye una discriminación en el acceso a la función pública.

### **Criterio de admisión de la diferente valoración de servicios prestados en la misma o distinta Administración en concursos de estabilización (STS de 26 de septiembre de 2024, rec. 6920/2023)**

CUESTIÓN. Determinar si se quiebra el principio de igualdad y libre concurrencia cuando se establece una puntuación más elevada por los servicios prestados en la Comunidad Autónoma convocante de un proceso de estabilización derivada de la previsión del art. 2.4 y disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo.

FUNDAMENTO. La excepcionalidad del proceso selectivo, su finalidad y el que sea por una sola vez no aportan la justificación necesaria. No porque este no sea el primero de los procesos de estabilización del empleo temporal, tal como insiste el escrito de oposición. Ni porque sea cuestionable, que no lo es, sino todo lo contrario, el objetivo de reducir esa temporalidad. Estas circunstancias pueden servir para fundamentar una mayor valoración de la experiencia previa en la Administración convocante, pero no la concretamente establecida. En efecto, en la medida en que la puntuación por experiencia previa suponía el 70% de la total que se podía alcanzar, tiene razón el escrito de oposición al decir que el distinto trato controvertido puede hacer que el proceso selectivo, de facto se convierta en restringido, en contra, por tanto, de lo prescrito por la Ley 20/2021. De ahí la importancia determinante de la falta de explicación.

DOCTRINA. La falta de justificación de la puntuación más elevada de los servicios prestados en la Comunidad Autónoma convocante de un proceso de estabilización derivado de la previsión del art. 2.4 y disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo, quiebra el principio de igualdad y libre concurrencia.

### **Admisión de la fecha de inscripción en los servicios de empleo como criterio de desempate en el llamamiento de empleados públicos temporales (STS de 16 de octubre de 2024, rec. 8215/2022)**

CUESTIÓN. Determinar si, en el ámbito del procedimiento de selección de los empleados públicos temporales, tramitado a través de los servicios de empleo de las Administraciones públicas y en el que basta 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.



### **El tiempo trabajado en centros hospitalarios que tienen una vinculación con la red pública de salud es computable a efectos de acceso a una relación funcional o estatutaria (STS de 22 de octubre de 2024, rec. 3137/2022)**

**CUESTIÓN.** Determinar si, a los efectos de baremación de méritos en los procesos selectivos convocados por los Servicios de Salud, pueden ser considerados y valorados como «Servicios en otras administraciones públicas» los servicios prestados como trabajador por cuenta ajena de una entidad mercantil que opere o hubiese operado como contratista o concesionaria de un servicio público.

**FUNDAMENTO.** La valoración de los servicios prestados en la residencia de mayores, a los efectos de la determinación de la experiencia computable en el correspondiente apartado del baremo, podría erosionar el derecho a la igualdad si concursando dos candidatos que hubieran prestado servicios en el mismo centro de titularidad pública, realizando idénticas funciones, en un caso prestando los servicios cuando la gestión era directa, que debe ser la regla general del sistema, y en otro prestando los servicios cuando ya había pasado a alguna de las formas de gestión indirecta, de manera que solo se computarán los servicios del primero. En definitiva, el modo de gestión, directa o indirecta, no puede determinar la diferencia cuando las funciones realizadas sean idénticas, y siempre que los términos de la convocatoria abonen tal interpretación.

**DOCTRINA.** La respuesta al interés casacional puede variar según las bases de la convocatoria, teniendo en cuenta que el modo de gestión indirecta de los servicios prestados no puede vedar o alterar, con carácter general, la naturaleza material de los servicios sanitarios realizados. En efecto, la encomienda de la gestión del servicio público cuya titularidad es pública (...) mediante la concesión de servicios a una persona jurídica, a título oneroso, no puede determinar ni condicionar la caracterización de los servicios sanitarios prestados. Lo relevante, por lo que aquí interesa, para valorar el cómputo de los servicios prestados, son las funciones que materialmente se realizan, el contenido (...) Revisando una incidencia subalterna el tipo de gestión del centro de titularidad pública en el que prestaba sus servicios.

### **Derecho al trámite de subsanación de datos y errores en la solicitud de participación en procedimientos selectivos (STS de 13 de noviembre de 2024, rec. 3563/2022)**

**CUESTIÓN.** Determinar si en un procedimiento de concurso de traslados entre funcionarios puede subsanarse el trámite de presentación, en concreto, el formulario de elección de plaza, cuando las bases de la convocatoria no contemplaban ese trámite.

**FUNDAMENTO.** La aplicabilidad de la subsanación en los procedimientos selectivos de conformidad con los arts. 68.1 y 73.2 de la Ley 39/2015 (...). Los preceptos legales no se fijan en la relevancia específica del defecto que presente la solicitud y, obviamente, el silencio de las bases de una convocatoria como la que nos ocupa sobre la subsanación de omisiones o errores no exime de vigencia a los preceptos legales que la prevén también en los procesos selectivos.

**DOCTRINA.** En un procedimiento de concurso de traslados entre funcionarios puede subsanarse la solicitud presentada, en concreto, el formulario de elección de plaza, aun cuando las bases de la convocatoria no contemplen ese trámite.

## **B) SENTENCIAS SOBRE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**

### **El cese de funcionario de libre designación fundado en hechos determinantes inciertos puede ser controlado por el órgano jurisdiccional (STS de 1 de julio de 2024, rec. 2678/2022)**

**CUESTIÓN.** Determinar el alcance de las facultades del órgano jurisdiccional para apreciar, valorar y enjuiciar la realidad o veracidad de los motivos aducidos por la Administración para justificar el cese en puesto de trabajo obtenido mediante el sistema de libre designación (art.80 EBEP).

**FUNDAMENTO.** En coherencia con el nombramiento, el cese del libremente elegido exige un juicio de idoneidad sobrevenida que no puede despacharse apelando al eslogan de que el «libremente nombrado, libremente puede ser cesado». Ciertamente hay un núcleo de libre apreciación tanto de la idoneidad como de la inidoneidad que no cabe sustituir judicialmente. Ahora bien, aparte de la debida motivación, esto no quita para que en caso de cese se plantee la certeza de los hechos determinantes, pues no hay motivación materialmente válida si la ofrecida no es cierta (cfr. sentencias 499 y 723/2021). Formalmente podrá haberla,

pero si no es cierta, la motivación padece en lo sustancial y cabe así oponerlo porque, insistimos, estamos ante una de las formas de provisión de puestos funcionariales (cfr. art. 78.2 del EBEP).

A partir de lo expuesto se entra en el casuismo (...). La Sala es consciente de que, aun en el caso de invocarse razones inexactas, algo se ha roto ya en esa relación de confianza profesional entre el cesado y la Administración: podrá estimarse la demanda, pero esa confianza profesional está ya afectada. Esto podría plantear –así lo recoge la sentencia de instancia– qué efecto útil tiene una sentencia estimatoria pues, reintegrado en el puesto, podrá ser cesado de nuevo pretextando, no ya razones inexactas, sino otras fundadas que integren la idea de inidoneidad. Esto podrá ser así, pero no por ello la sentencia favorable pierde su utilidad: aparte de lo que afecte a diferencias salariales o a la carrera profesional, siempre hay un bien digno de protección como es el buen nombre o la fama y el prestigio profesional del cesado.

DOCTRINA. Cabe oponer frente al cese en un puesto de libre designación, que los hechos que se alegan como determinantes son inciertos, lo que valorará el juez atendiendo a lo alegado y, en su caso, a las pruebas practicadas conforme a las reglas de la carga probatoria.

**En un procedimiento disciplinario respecto a un funcionario de cuerpo de policía local investigado en procedimiento penal, la medida cautelar de suspensión de funciones puede adoptarse por la autoridad administrativa hasta la finalización del procedimiento penal por resolución definitiva, y aun cuando no se haya impuesto por la jurisdicción penal medida cautelar (STS de 2 de octubre de 2024, rec. 6112/2022, con cita entre otras de la STS de 2 de diciembre de 2020, rec. 7290/2018)**

CUESTIÓN. Determinar si el plazo máximo de seis meses de suspensión provisional de funciones que puede adoptarse como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario, según dispone el art. 98.3 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, resulta también de aplicación durante la sustanciación de un procedimiento judicial penal, o si, por el contrario, la suspensión provisional acordada por la Administración se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el Juez y que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.

FUNDAMENTO. En el curso del procedimiento penal pueden no quedar debidamente tutelados cautelarmente los intereses públicos propios de la Administración y, en particular, la protección de los que pudieran resultar afectados por la permanencia en su puesto de un funcionario sometido a un procedimiento penal, por hechos que también puedan ser susceptibles de infracción disciplinaria. De manera que se mantiene la necesidad de que la Administración pueda adoptar medidas provisionales de protección y así lo permite el art. 98.3 del EBEP.

DOCTRINA. (En lo) concerniente a la duración de las medidas cautelares adoptadas en un procedimiento disciplinario respecto a un funcionario de cuerpo de policía local por hechos que están siendo objeto de investigación en un procedimiento penal en que el dicho funcionario tiene la condición de investigado, la medida cautelar de suspensión de funciones puede adoptarse por la autoridad administrativa que ostenta la competencia de dirección de la policía local [...] hasta la finalización del procedimiento penal por resolución definitiva, y aun cuando no se haya impuesto por la jurisdicción penal medida cautelar que impida la prestación de servicios, si bien respecto a los efectos económicos habrá de aplicarse la limitación establecida en la legislación específica del régimen general de funcionarios, todo ello de conformidad con los principios establecidos en el art. 8.3 en relación con el art. 52 de la LOFCSE y las disposiciones de derecho autonómico que las complementan.

**Efectos de la adscripción provisional a funcionario policial: cuestión de derecho autonómico (STS de 16 de octubre de 2024, rec. 4547/2022, en línea con la STS de 14 de noviembre de 2023, rec. 6782/2020)**

CUESTIÓN. Determinar el alcance de los efectos económicos de una resolución de adscripción a un puesto no policial de un funcionario de las fuerzas de seguridad, y si estos se pueden retrotraer a la fecha de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social sobre declaración de incapacidad permanente total del funcionario, entendiendo que a esa fecha existían ya los supuestos de hecho necesarios, en los términos previstos en el art. 39, apdos. 1 y 3, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

FUNDAMENTO. La cuestión de interés casacional se refiere a un precepto de una Ley estatal, mas es relevante a la vista de la pretensión ejercitada en vía administrativa y en vía jurisdiccional, así como en el contenido del recurso de casación de la defensa de la Generalidad de Cataluña, dejar constancia de la normativa autonómica esgrimida, concretamente el apartado i) Ley 10/94, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad de Cataluña, Mossos d'Esquadra (BOE 12 de agosto).

DOCTRINA. No se fija por considerar que interpretación de la normativa autonómica incumbe al Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (...). El sustrato de la pretensión ejercitada ha de resolverse al amparo de la normativa autonómica, legislativa y reglamentaria, al haber sido las invocadas en la petición y en la resolución administrativa.

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

#### **Derecho a la consolidación de grado por el interino que sufre abuso de temporalidad (STS de 18 de junio de 2024, rec. 2644/2022)**

CUESTIÓN. Determinar si el derecho al reconocimiento del grado personal con base en el art. 70.2 del Reglamento aprobado por el Real Decreto 364/1995, como determina entre otras, la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de noviembre de 2018 (recurso de casación 1781/2017), es extensible o no a los funcionarios interinos que no han adquirido la condición de funcionarios de carrera y a los que puede resultar de aplicación la normativa autonómica.

FUNDAMENTO. La promoción profesional horizontal se integra en las «condiciones de trabajo» a efectos de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, lo que se predica de los funcionarios temporales de larga duración con base en las sentencias 203/2000 y 104/2004 del Tribunal Constitucional y en la sentencia del TJUE, Sala Segunda, de 8 de septiembre de 2011 (asunto C- 177/2010). Si al funcionario interino se le reconoce en la sentencia 293/2019 –y en las que en ella se citan, en especial en la sentencia 1796/2018–, la participación en un sistema de carrera profesional, la consecuencia de ese reconocimiento es el derecho a la consolidación de grado que es presupuesto para participar en el sistema de carrera [cfr. art. 16.3.a) del EBEP]. Ahora bien, para que la cláusula cuarta del Acuerdo Marco produzca un efecto tan contundente como es desplazar la normativa interna, es preciso que se esté ante una interinidad que se repute abusiva, no ante llamamientos puntuales coherentes con el sentido y fin de la figura del funcionario interino.

DOCTRINA. Se reconoce el derecho al grado personal al funcionario interino siempre que se trate de situación de abuso de temporalidad.

#### **El periodo de inactividad laboral en las relaciones laborales del personal laboral temporal fijo discontinuo debe considerarse compatible con el desempeño de una segunda actividad en el sector público siempre que no menoscabe la dedicación e imparcialidad públicas (STS de 1 de julio de 2024, rec. 2971/2022)**

CUESTIÓN. Determinar si el periodo de inactividad laboral en las relaciones laborales del personal temporal discontinuo debe considerarse como desempeño de actividad en el sector público y, como tal, sujeto en consecuencia al régimen de incompatibilidades regulado en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

FUNDAMENTO. Del marco normativo aplicable puede extraerse, que legalmente no es imposible que el personal laboral discontinuo, ya esté unido a la Administración por una relación indefinida o a tiempo parcial, pueda desempeñar en los periodos de inactividad una segunda actividad laboral. Además, se salvaguardan los principios o reglas de prohibición de doble actividad y de doble remuneración, ello porque se regula la segunda actividad para periodos de inactividad, caracterizada por ausencia de actividad material y de percepción de remuneración.

DOCTRINA. El periodo de inactividad laboral en las relaciones laborales del personal laboral temporal fijo discontinuo debe considerarse compatible con el desempeño de una segunda actividad en el sector público siempre que esta se lleve a cabo dentro del periodo de inactividad laboral de la relación discontinua y no impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes inherentes a ella ni comprometa la imparcialidad o independencia de su desempeño.



**No cabe la exclusión del personal interino del régimen extraordinario de acceso al Grado I del sistema de trayectoria profesional del personal al servicio de la Administración de Justicia en Galicia (STS de 24 de septiembre de 2024, rec. 8512/2022, con remisión a la 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 respuesta dada por esta Sala en no pocas ocasiones, ajustándose a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ha sido negativa: el mero dato de la interinidad no es, a estos efectos, una «razón objetiva» en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo Marco. Véanse, entre otras, nuestras sentencias de 13 de julio de 2021 (rec. 878/2020), 16 de septiembre de 2021 (rec. 5828/2019) y 7 de abril de 2022 (rec. 5542/2020).

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 Junta de Galicia.

**Posibilidad de ampliación del permiso por nacimiento en caso de familia monoparental, que le hubiera correspondido al otro progenitor en igualdad de condiciones al resto de las familias para evitar la discriminación del menor (STS de 15 de octubre de 2024, rec. 5372/2022)**

CUESTIÓN. Determinar si, en caso de familia monoparental es posible la ampliación del permiso por nacimiento que le hubiera correspondido al otro progenitor en igualdad de condiciones al resto de las familias para evitar la discriminación del menor.

FUNDAMENTO. La interpretación que hacemos, en consecuencia, del art. 49 del TRLEBEP es la que resulta conforme con la Constitución, en concreto los arts. 14 y 39, y el resto del ordenamiento jurídico, respetando la igualdad y el interés superior del menor, mediante la proscripción de cualquier forma de discriminación por razón de nacimiento. Y no divisamos ninguna circunstancia que proporcione una justificación razonable para explicar la diferencia de efectos jurídicos entre ambas situaciones jurídicas equiparables, entre menores recién nacidos en función del tipo de familia, monoparental o biparental, a los efectos del art. 49 de tanta cita. Ni siquiera resultan entendibles, como antes adelantamos, las razones por las que unos menores recién nacidos puedan recibir durante más tiempo la atención y los cuidados de alguno de sus progenitores, empleados públicos y otros no. Todos deben recibir el cuidado y atención a que se refiere el art. 68 del Código Civil, en la misma medida, sin que la interpretación de la Ley pueda conducirnos a conclusiones que lesionen la igualdad.

DOCTRINA. En el caso de las familias monoparentales, el permiso previsto en el art. 49 del TRLEBEP, ha de ser interpretado, para evitar la discriminación de los menores recién nacidos y teniendo en cuenta el interés superior de los mismos reconocido constitucionalmente, en el sentido de adicionarse al permiso previsto en el apartado a) (16 semanas), el previsto en el apartado b) (10 semanas al excluirse las 6 primeras semanas). Si bien, insistimos, en este caso se solicitó, y se concedió por el Juzgado, únicamente la adición de 8 semanas.

**Derecho a una nueva valoración y clasificación de sus puestos de trabajo ante el incremento normativo de las funciones asignadas al cuerpo de STS de 7 de noviembre de 2024, rec. 891/2022; en línea con previas sentencias**

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 (Ley 23/2015) impone que la Administración adecúe a ellas el nivel de los puestos de trabajo.

FUNDAMENTO. El preámbulo de la Ley 23/2015 reconoce que con ella «se atribuyen nuevas competencias al Cuerpo de Subinspectores Laborales». Se trata, por consiguiente, de un hecho reconocido en la propia ley y que, indudablemente, comporta la asignación de nuevas responsabilidades y tareas que no le correspondían antes de la entrada en vigor de la Ley de 2015. Por tanto, estaríamos ante funciones que no pudieron ser tomadas en consideración cuando se clasificó el puesto de trabajo y que, en consecuencia, afectan o pueden afectar directamente a su clasificación, grado o categoría.

DOCTRINA. En referencia a la Escala de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social del Cuerpo de Subinspectores Laborales, es que 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.

## **D) SENTENCIAS SOBRE RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES**

### **Derecho a retribución variable en favor de jueces y magistrados por nacer directamente de la ley sin que puedan oponerse cuestiones presupuestarias (STS de 13 de junio de 2024, rec. 4013/2023)**

CUESTIÓN. Determinar si la percepción, por jueces y magistrados, de la cuantía mínima del 5% de las retribuciones fijas, establecida por el art. 9.1 de la Ley 15/2003, se produce de forma automática, por la mera superación en un 20% de los objetivos correspondientes o si, por el contrario, esa cuantía se encuentra condicionada, y subordinada, al importe total del crédito destinado en cada ejercicio presupuestario para abonar esa partida de las retribuciones variables.

FUNDAMENTO. El art. 9 de la Ley 15/2003 reconoce un auténtico derecho subjetivo a los jueces y magistrados que superen en un 20% el objetivo correspondiente a su destino. Y este derecho no está condicionado al monto del crédito presupuestario total destinado a retribuciones variables de los jueces y magistrados. Así se desprende del inequívoco tenor literal de dicho precepto legal y así se infiere también de que la interpretación opuesta, sostenida por la Administración, conduciría a un resultado absurdo: modulando la cobertura presupuestaria se podría desnaturalizar –o incluso suprimir en la práctica– el incremento retributivo solemnemente garantizado por el apartado inicial del citado art. 9 de la Ley 15/2003. La retribución variable por objetivos quedaría así subordinada a la buena voluntad del Gobierno y de las Cortes Generales, al elaborar y aprobar cada año el correspondiente crédito presupuestario total. Ciertamente el legislador podría modificar o derogar el art. 9 de la Ley 15/2003; pero lo que no puede legítimamente hacer, mientras aquel siga en vigor, es vaciarlo de contenido por la vía subrepticia de no proporcionar la necesaria cobertura presupuestaria (...). El art. 9 de la Ley 15/2003 reconoce un auténtico derecho subjetivo, queda por aclarar la incidencia de la posible falta de cobertura presupuestaria. Pues bien, tratándose de un derecho que nace directamente de la ley –no de una disposición reglamentaria, ni de un acto administrativo, ni de un negocio jurídico– la falta de cobertura presupuestaria no puede condicionar su existencia ni su eficacia.

DOCTRINA. Si la ley reconoce directa y claramente el derecho retributivo no cabe supeditarlos a operaciones presupuestarias dependientes del ejecutivo.

### **Derecho a la adquisición a futuro de trienios devengados en puesto de categoría superior en el régimen de promoción interna temporal por el personal estatutario fijo (STS de 13 de junio de 2024, rec. 2640/2022)**

CUESTIÓN. Determinar, si los trienios que deben abonarse a los funcionarios que, tras prestar servicios en régimen de promoción interna temporal en puestos de trabajo de categoría superior a la que ostentan en propiedad, consolidan esta última categoría al adquirir la condición de personal estatutario fijo, deben ser, desde que se produce esa consolidación y en relación con el período en el que se desempeñó temporalmente el puesto, los correspondientes a aquella categoría superior o si, por el contrario, el ejercicio de funciones en promoción interna temporal no permite tal reconocimiento en la medida en que la cuantía del trienio debe determinarse, en todo caso, en atención al grupo funcional al que se pertenece en el momento en que se perfecciona.

FUNDAMENTO. Es doctrina fijada desde la sentencia dictada el 15 de octubre de 2019 (recurso de casación 1899/2017) que los trienios devengados por el personal estatutario fijo en régimen de promoción

interna temporal en puesto de categoría superior a la propia de su grupo, si ese personal la adquiere, se calcularán por la cuantía correspondiente a dicha categoría superior a partir del momento de su adquisición y pro futuro.

DOCTRINA. Los trienios devengados por el personal estatutario fijo en régimen de promoción interna temporal en puesto de categoría superior a la propia de su grupo, si ese personal la adquiere, se calcularán por la cuantía correspondiente a dicha categoría superior a partir del momento de su adquisición y pro futuro, siendo posible reclamar las diferencias retributivas que se pudieran devengar desde la fecha de la adquisición de la superior categoría y hasta el reconocimiento efectivo y pago, siempre con el límite máximo de los cuatro años del plazo de prescripción fijado por el art. 25 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

### **Derecho al abono de la totalidad del complemento de indemnización por residencia, durante el tiempo en que se mantenga la reducción de su jornada laboral, por el guarda legal para el cuidado de un hijo menor de doce años (STS de 18 de junio de 2024, rec. 2583/2022, con cita de STS de 9 de septiembre de 2021, rec. 620/2020)**

CUESTIÓN. Determinar si la indemnización por residencia debe disminuirse durante el plazo en el que el Guardia Civil disfruta de la reducción de jornada por guarda legal de hijo menor o, por el contrario, debe mantenerse inalterable (arts. 28 y 48 EBEP).

FUNDAMENTO. La indemnización por residencia busca compensar el riesgo o la penosidad del lugar de destino; riesgo o penosidad que, efectivamente, no desaparecen durante el tiempo en que la jornada de trabajo ha sido reducida.

DOCTRINA. La indemnización por residencia debe mantenerse inalterable por el hecho de reducción de jornada por guarda legal de menor.

### **Reconocimiento de servicios previos prestados en empresa adjudicataria de servicio público por concesión administrativa (STS de 10 de julio de 2024, rec. 4476/2023)**

CUESTIÓN. Determinar, en cuanto al cómputo o no de prestación de servicios, a los efectos mencionados en el art. 1 de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre de reconocimiento de servicios previos en la Administración pública, si deben computarse los prestados en una empresa adjudicataria de la gestión de un servicio público sanitario a través de la fórmula de concesión administrativa.

FUNDAMENTO. La Ley 70/1978, reguladora de los servicios previos a la Administración pública que pueden tomarse en consideración cuando se accede a una relación funcional o estatutaria, se refiere solo a los servicios prestados a la Administración del Estado, la Administración local, la Administración institucional, la Seguridad Social y la Administración de Justicia; y desde luego no menciona entidades cuya forma jurídica, tal como ocurre en el presente caso, es de derecho privado. Ahora bien, no es menos claro que nuestras sentencias n.º 88/2020 y n.º 168/2020, en aplicación del mismo art. 1 de la Ley 70/1978 que aquí se discute, llegaron a la conclusión de que el tiempo trabajado en centros hospitalarios que mantienen una conexión relevante con el servicio público sanitario es computable a efectos del mencionado precepto legal. Y si estar acreditado para impartir la formación de MIR o ser un consorcio sanitario público constituyen una conexión relevante con el servicio público sanitario, no hay ninguna razón para negársela a una entidad mercantil que es titular de una concesión administrativa significativamente denominada «Atención Sanitaria Pública Integral del Departamento de Salud de Elche-Crevillente-Aspe».

DOCTRINA. El tiempo trabajado para una empresa adjudicataria del servicio público sanitario puede ser tenido en cuenta a efectos del reconocimiento de servicios previos a la Administración pública, regulado en el art. 1 de la Ley 70/1978. Ello conduce a la desestimación del recurso de casación.

### **Aplicación de régimen de trienios consolidados como personal laboral (STS de 16 de septiembre de 2024, rec. 5206/2022)**

CUESTIONES. (i) Si en relación con el principio de irretroactividad de las normas, puede limitarse el abono de los trienios, en la cuantía consolidada, a 31-12-2020 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 DF 2 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales para 2021. (ii) Si deben actualizarse los trienios perfeccionados conforme a los presupuestos generales del Estado por aplicación de los distintos Convenios Colectivos aprobados donde se prevén las actualizaciones por antigüedad. (iii) Si, al haberse acordado el abono de las diferencias dejadas de percibir por los trienios consolidados, procede también satisfacer los intereses legales establecidos por el art. 1100 del Código Civil.

FUNDAMENTO. (i) La citada Ley 11/2020 entró en vigor «al día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*», según indica la disposición final cuadragésima sexta de la misma. Y la publicación tuvo lugar mediante el *Boletín* de 31 de diciembre de 2020. Ahora bien, el límite temporal que se fija en el fallo de la sentencia impugnada en relación con la recepción de trienios «hasta el 31 de diciembre de 2020», no supone una aplicación retroactiva de una norma legal, toda vez que se establece tal fecha por ser el último día que está vigente el régimen jurídico aplicable al caso que es el inmediatamente anterior a la entrada en vigor de la Ley 11/2020 que tuvo lugar el 1 de enero de 2021, como es lo natural en una ley de presupuestos. (ii) La actualización de la cuantía de los trienios, que postula la recurrente, en relación con los ya perfeccionados, que fueron devengados cuando prestaron servicios como personal laboral si bien luego adquirieron la condición de funcionarios públicos, no puede prosperar porque la aplicación de los convenios que propugna en casación supondría desgajar del sistema de función pública propia del funcionario público, un aspecto medular de su estatuto como son las retribuciones. Viene al caso recordar que el funcionario cuando ingresa en el servicio a la Administración pública se coloca en una situación jurídica que se encuentra definida legal y reglamentariamente, y que, aunque pueda ser modificada por esos mismos instrumentos normativos, ha de hacerse de conformidad con los principios de reserva de ley y de legalidad. Sin que puedan reconocerse zonas exentas, ajenas a tales principios, que se posicionen al margen de quien, al adquirir la condición de funcionario público, aceptó el régimen jurídico que configura y delimita la propia relación estatutaria funcionarial. (iii) Sobre los intereses de demora no resulta de aplicación el art. 1100 del Código Civil, relativo a los efectos de las obligaciones, siendo de aplicación el art. 24.1 de la Ley General Presupuestaria.

DOCTRINA. (i) Ninguna aplicación normativa retroactiva ha tenido lugar, ni se ha situado a la recurrente en indefensión, porque la sentencia precise esa frontera temporal, toda vez que no ha aplicado las normas que contiene la reforma alumbrada por la Ley 11/2020, simplemente la sentencia delimita el alcance y los efectos de sus pronunciamientos, citando la fecha en la que expira el régimen jurídico que le correspondía aplicar. (ii) No cabe imponer la actualización de trienios por vía convencional. (iii) No se aplica el interés derivado del régimen general de obligaciones cuando se trata de pagos de retribuciones sometidos al régimen general presupuestario.

### **La retribución de la penosidad de trabajo a turnos: concepto retributivo y plazo de prescripción (STS de 25 de septiembre de 2024, rec. 3136/2023)**

CUESTIONES. (i) Si las jornadas nocturnas y/o festivas de la Policía Local del Ayuntamiento de Vigo pueden considerarse integradas en la retribución ordinaria –complemento específico– a efectos de incluir su cobro durante el período de vacaciones y otras ausencias reglamentarias como permisos retribuidos o bajas o si, por el contrario, dan lugar a una retribución adicional mediante el concepto retributivo de gratificaciones por servicios extraordinarios en función de su efectiva prestación-exceso de jornada. (ii) Cuál es el plazo de prescripción del derecho a reclamar cantidades adeudadas por los anteriores conceptos, si el plazo de 4 años previsto en el art. 25 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria o el plazo que señale la normativa autonómica presupuestaria, en particular, el plazo de 5 años previsto en el art. 23 del Decreto Legislativo 1/1999, texto refundido Ley de Régimen Financiero y Presupuestario de Galicia.

FUNDAMENTO. (i) Cuando el funcionario trabaja en régimen de turnos, forma parte de su jornada ordinaria de trabajo que el servicio lo tenga que prestar en horario de noche y en días festivos. La especial penosidad que ello implica tiene una traducción en las retribuciones que se plasma en un específico concepto retributivo que, si se reconoce, se integra en la retribución ordinaria y regular que se percibe, aunque, de hecho, no se presten esos servicios en período de vacaciones anuales, incapacidad temporal, permisos por asuntos propios y demás permisos retribuidos. Cosa distinta será el concepto por el que se retribuyen o cómo se cuantifica su importe, lo que esta Sala y Sección abordó en la sentencia 784/2024, de 9 de mayo (recurso de casación 830/2022).



Lo expuesto no implica crear un concepto retributivo sin amparo legal, contrariando la naturaleza estatutaria de la relación funcional, antes bien, se trata de que, si un concepto retributivo se integra en la nómina funcional retribuyendo el trabajo ordinario y regular, esa retribución se perciba al margen de la efectiva prestación del trabajo (...). Distinto es que esos servicios nocturnos o en festivos se presten fuera de la jornada ordinaria de trabajo por turnos. En este caso su cobro no se integra en la nómina como un concepto retributivo permanente o estable, si bien de cálculo variable, sino que esas horas fuera de jornada se retribuirán como plus, o gratificación, o con la denominación que proceda, también la de complemento ex art. 24.d) del EBEP. En este caso y al margen de qué concepto retributivo se aplique, lo que cuenta es que solo se retribuyen esos servicios si realmente se prestan, luego no se retribuyen si no se prestan, lo que ocurrirá cuando se disfrute de vacaciones.

(ii) 1. La legislación estatal en materia de régimen local no regula un plazo de prescripción específico una vez que la sentencia del Tribunal Constitucional 214/1989 declaró inconstitucional el art. 5.E).a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, que preveía que las Haciendas locales se regirían «[p]or la legislación general tributaria del Estado y la reguladora de las Haciendas de las entidades locales, de las que será supletoria la Ley General Presupuestaria». 2. Ante el silencio de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobada como texto refundido por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, es pacífico aplicar el plazo de cuatro años del art. 25 de la LGP pues es la regla general de los créditos frente a las Administraciones (...). 3. Este plazo de cuatro años es el que aplican todas las normas autonómicas en materia de Hacienda y Finanzas con la excepción de Galicia y Murcia, cuyas leyes de 1999, luego anteriores a la vigente LGP, no se han reformado para seguir la senda de fijar el plazo general de cuatro años. Que deba aplicarse esa regulación casi unánime no es por una suerte de criterio plebiscitario, pero alguna relevancia tendrá desde la igualdad de los ciudadanos ante las Administraciones, tanto la legislación estatal como la autonómica confluyen unificando el plazo de prescripción, luego no hay razón para excluir a la Administración local.

DOCTRINA. (i) Cuando el funcionario presta servicios en régimen de turnos en los que se incluyen turnos de noche y festivos, si esos servicios se prestan dentro del horario de la jornada ordinaria de trabajo, el funcionario tiene derecho a su retribución en periodos de vacaciones anuales, incapacidad temporal, permisos por asuntos propios y demás permisos retribuidos. (ii) En el ámbito de la función pública local el plazo de prescripción del derecho a reclamar cantidades adeudadas por los anteriores conceptos es el de cuatro años previsto en el art. 25 de la LGP.

### **Improcedencia de la compensación a los agentes de movilidad del Ayuntamiento de Madrid por trabajo en días festivos (STS de 26 de septiembre de 2024, rec. 8710/2022)**

CUESTIÓN. Determinar 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. El Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal del Cuerpo de Agentes de Movilidad de 2005 es norma especial con régimen propio, que excluye la aplicación del art. 13.5 del Acuerdo Convenio sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de Madrid, y de sus Organismos Autónomos para el período 2019-2022, Acuerdo-Convenio.

DOCTRINA. 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, determina que el art. 11.5 del Acuerdo-Convenio no sea aplicable en el supuesto aquí examinado.

### **Inexistencia de derecho del juez que sirve plaza de magistrado a percibir el sueldo de éste (STS de 2 de octubre de 2024, rec. 1624/2022)**

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.

**La falta de reconocimiento de la equiparación salarial de los policías nacionales en situación de segunda actividad sin destino no es discriminatoria por comparación con quienes se encuentran en tal situación por causa de enfermedad o accidente común (STS de 21 de octubre de 2024, rec. 3970/2022, con cita de anterior 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 a estos últimos el derecho a la mencionada equiparación salarial.

DOCTRINA. La falta de reconocimiento de la equiparación salarial prevista en el Acuerdo de 19 de marzo de 2018 a los miembros de la Policía Nacional en situación de segunda actividad sin destino no es discriminatoria por comparación con aquellos que se hallan en esa misma situación por causa de enfermedad o accidente profesional.

**Tratándose de personal estatutario eventual, nombrado de forma regular para servicios puntuales de sustitución o refuerzo por días u horas, el tiempo que sume esos servicios se tendrá como de servicios efectivos conforme a la Ley 70/1978, excluyéndose los periodos de tiempo en los que no se prestan (STS de 29 de octubre de 2024, rec. 4316/2022)**

CUESTIÓN. Si procede el reconocimiento de los servicios prestados como personal estatutario de refuerzo, como servicios prestados de forma ininterrumpida a todos los efectos, 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, con el consiguiente reconocimiento de trienios.

FUNDAMENTO. Tratándose de personal eventual nombrado para tareas de refuerzo, su relación de servicios se extenderá durante todo el periodo del nombramiento; ahora bien, a efectos de la Ley 70/1978 la efectividad de esa relación se concreta en los llamamientos, de forma que su retribución es por asistencias. Caso distinto es el del personal estatutario fijo cuya relación de servicios se identifica con el servicio activo y solo se le calculan como servicios efectivos otros en los que no los ha prestado si el ordenamiento lo prevé, como pueden ser servicios especiales o excedencias distintas de la voluntaria.

Y dicho todo lo anterior conviene precisar que no se cuestiona que los servicios prestados por el personal temporal de refuerzo se computen como servicios previos: que es posible se deduce del art. 1.2 de la Ley 70/1978 y del art. 1.1 del Real Decreto 1181/1989, de 29 de septiembre, sobre servicios previos en el INS. Estas normas prevén que esos servicios previos pueden haberse prestado, cualquiera que sea la relación de servicios, luego también la de refuerzo, por lo que lo litigioso se centra en el criterio de cálculo, esto es, si para completar anualidades a efectos de trienios, debe estarse a la suma de días concretos –lo que excluye los tiempos de inactividad– o al periodo de nombramiento.

Conviene precisar que el de autos no es un supuesto de abuso de la temporalidad en el empleo público.

DOCTRINA. Declaramos para este caso, y conforme a lo previsto en el EMPSS según la redacción aplicable *ratione temporis*, que tratándose de personal estatutario eventual, nombrado de forma regular para servicios puntuales de sustitución o refuerzo por días u horas, el tiempo que sume esos servicios se tendrá como de servicios efectivos conforme a la Ley 70/1978, excluyéndose los periodos de tiempo en los que no se prestan; y añadimos que no cabe aplicar lo previsto en el art. 245 de la LGSS para computar como servicios efectivos todo el tiempo de nombramiento.

## **E) SENTENCIAS SOBRE CUESTIONES PROCESALES LIGADAS AL EMPLEO PÚBLICO**

### **Supresión de complemento retributivo obtenido en ejecución de sentencia por derogación ulterior de la norma, y primacía de la regulación foral en materia retributiva (STS de 1 de julio de 2024, rec. 1964/2022)**

CUESTIONES. (i) Si para suprimir un complemento retributivo obtenido a través de la ejecución de sentencia judicial dictada con arreglo a normativa entonces vigente, es preciso, ante la derogación de aquella normativa, que la Administración declare lesivo el acuerdo dictado en ejecución de aquella sentencia; y (ii) Si el art. 87.3 TREBEP tiene la consideración de norma cuyo contenido deba ser respetado por la Comunidad Foral de Navarra, y en caso afirmativo, si dicha Comunidad debe implementar mecanismos de compensación a los funcionarios que legalmente ven suprimidas las garantías establecidas en dicho precepto.

FUNDAMENTO. (i) No estamos ante un supuesto de acto en que concurriese un vicio de anulabilidad en origen, sino ante un supuesto en que el citado complemento desapareció del régimen jurídico imperante en la Comunidad Foral de Navarra tras ser suprimido por la Ley Foral. (ii) El Estatuto del Personal del Parlamento de Navarra de 20 de marzo de 1991 (Boletín Oficial del Parlamento de Navarra de 26 de marzo de 1991), con sus modificaciones. Pues bien, el art. 28 dispone: «Los funcionarios del Parlamento de Navarra serán retribuidos única y exclusivamente por los conceptos y en la forma y cuantía que se determinan en el presente Estatuto y en sus disposiciones de desarrollo». Y es su art. 29 el que describe esas retribuciones sin incluir el complemento de alto cargo y, tampoco, una previsión referida al contenido del art. 87.3 del TREBEP.

DOCTRINA. (i) Para suprimir un complemento retributivo obtenido a través de la ejecución de sentencia judicial dictada con arreglo a normativa entonces vigente, no es preciso, ante la derogación de aquella normativa, que la Administración declare lesivo el acuerdo dictado en ejecución de aquella sentencia. (ii) El art. 87.3 TREBEP no resulta de aplicación a los funcionarios públicos del Parlamento de Navarra por no existir previsión específica en el Estatuto del Personal del Parlamento de Navarra de 20 de marzo de 1991.

### **Extensión de la jurisdicción contenciosa en relación con las implicaciones laborales de las ofertas de empleo (STS de 10 de julio de 2024, rec. 2546/2022)**

CUESTIÓN. Determinar si, en un litigio que tiene por objeto la impugnación de una oferta de empleo público, (i) pueden los órganos jurisdiccionales del orden contencioso-administrativo determinar la naturaleza laboral fija de los empleados públicos recurrentes, a través del cauce de las cuestiones prejudiciales del art. 4 LJCA; y (ii) en caso de respuesta afirmativa, si dicha declaración puede efectuarse mediante el acogimiento de los argumentos y razonamientos contenidos en previas sentencias del orden social dictadas en relación a algunos de los demandantes en el litigio contencioso-administrativo.

FUNDAMENTO. Las cuestiones incidentales o prejudiciales cumplen un cometido esencialmente instrumental: evitar que la tramitación del proceso se vea interrumpida por la necesidad de remitir previamente el asunto a los órdenes civil o social para que se pronuncien sobre el extremo relevante de derecho privado. Este carácter de mero instrumento explica que el asunto pueda ser luego suscitado como objeto principal en un proceso civil o social, donde se llegue a conclusión distinta, que en ningún caso alteraría la alcanzada anteriormente en el proceso contencioso-administrativo.

Pues bien, este presupuesto sobre el que se apoya la idea misma de cuestión incidental o prejudicial no concurre en el presente caso. Es más que dudoso, de entrada, que la cuestión sobre el carácter temporal o fijo de los contratos de trabajo aquí considerados sea verdaderamente una cuestión distinta y previa al objeto del proceso: lo pretendido por los demandantes en la instancia era precisamente que las plazas por ellos ocupadas no se incluyeran en la oferta de empleo público porque eran fijas. Objetar frente a esto que la pretensión era solo que se declarase que no podían ser legalmente ofertadas y que la comprobación de su carácter fijo era un paso previo para justificar aquella pretensión no deja de ser una distinción artificiosa: lo único perseguido es, en realidad, obtener una declaración del carácter fijo de la relación laboral.

Pero hay más: incluso admitiendo a efectos puramente argumentativos que quepa distinguir entre la pretensión de que no se incluyan en la oferta de empleo público las plazas ocupadas por los demandantes y la solicitud de comprobación de que los correspondientes contratos de trabajo son realmente de carácter fijo, lo cierto es que esta última solicitud implica volver sobre actuaciones administrativas anteriores que no consta que fueran impugnadas. Tales son todos los actos preparatorios de esos contratos de trabajo, así como los relativos a la ejecución de dichos contratos especialmente en lo relativo a remuneraciones.

La sentencia impugnada, en otras palabras, ha dado por buena la utilización del art. 4 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa para algo más que dilucidar una cuestión de Derecho del trabajo; y ello porque, bajo este manto, ha modificado una situación pacíficamente establecida sin ajustarse a las vías idóneas para ello.

Podría incluso decirse que lo hecho por la sentencia impugnada, más que resolver una cuestión pre-judicial de índole laboral, ha sido realizar una atípica extensión de efectos de dos sentencias firmes de la jurisdicción social.

DOCTRINA. Con base en el art. 4 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, no cabe decidir sobre la naturaleza (fija o temporal) del contrato de trabajo de un empleado público acogiéndose al criterio de sentencias firmes de la jurisdicción social en casos similares cuando ello supone revisar anteriores actuaciones administrativas firmes y consentidas.

### **Imposibilidad de ejecutar sentencia que afecta a jornada laboral sin mediar nuevo Acuerdo negociado (STS de 24 de septiembre de 2024, rec. 7030/2022)**

CUESTIÓN. Determinar si en ejecución de la STS 879/2021, en la que se acordó como jornada mínima semanal la de 37.5 horas sin prever la obligación de modificar las jornadas, cabe imponer 67 guardias al año, a los funcionarios del Consorcio de Emergencias, lo que modifica el tipo de jornada pasando de «especial a turnos» a de «especial dedicación»; además, si tal cambio puede hacerse sin negociación colectiva.

FUNDAMENTO. Lo que ahora se ventila es la ejecución de una de las sentencias referidas al segundo momento centrado en el Acuerdo de Condiciones Laborales ACL 2014-2017 cuyo ámbito temporal debería haber finalizado en 2017. Sin embargo, no ha sido así. No consta si con posterioridad se ha aprobado otro ACL, y parece que no lo ha habido, pues el Decreto 118/2021 se dictó «hasta tanto se culmine la negociación de un nuevo acuerdo de condiciones de trabajo para el personal funcionario del Consorcio...»), luego lo sentenciado para ese segundo momento extiende sus efectos hasta ahora, o dicho de otra forma: el régimen de jornada y horarios de los recurrentes sigue sujeto a las consecuencias de la sentencia 879/2021.

DOCTRINA. Anulado en firme el ACL 2014-2017 más las resoluciones de 4 y 25 de febrero de 2014, la ejecución de esa sentencia no da cobertura para innovar las condiciones laborales en los aspectos controvertidos en términos contrarios a lo sentenciado y hacerlo sin negociación. Para ello deberá lograrse un nuevo ACL y, mientras no lo haya, no cabe dictar una resolución para ejecutar la sentencia 879/2021 que incluya unas previsiones propias de lo que debería ser la normalidad, esto es, un nuevo ACL negociado, no unilateral. Por tanto, cuando los recurrentes atacan esas previsiones no llevan el incidente más allá de lo sentenciado pues con los actos impugnados, que dan lugar al incidente, es como se incurre en ese exceso.

### **Los servicios prestados en virtud de cesión ilegal de trabajadores pueden reconocerse como servicios previos, siempre que medie sentencia judicial del orden social que así lo declare (STS de 7 de octubre de 2024, rec. 5564/2022)**

CUESTIÓN. Determinar si es posible reconocer, como servicios prestados de forma efectiva a la Administración, a efectos de antigüedad y trienios, los prestados por parte del personal contratado por una empresa externa a la propia Administración, sin que exista una previa declaración por el orden jurisdiccional social de la existencia de una cesión ilegal de trabajadores.

FUNDAMENTO. 1. El art. 1.1 de la Ley 70/1978 declara un derecho a los funcionarios de carrera: el reconocimiento como tiempo de servicios efectivos los prestados en la Administración de la que dependan antes de su ingreso en el cuerpo o escala, o bien los servicios prestados en otras Administraciones, o bien durante el periodo de prácticas. No es cuestión controvertida que tal derecho pueda reconocerse a los funcionarios de empleo. 2. Tal reconocimiento debe basarse en un título que, de ordinario, será el de nombramiento como funcionario en prácticas, o de empleo, o mediante el contrato en régimen laboral. Pero cabe también –y este es el caso– una situación patológica derivada de un proceso de externalización: que se trate de unos servicios prestados por trabajadores de empresas contratadas por la Administración, que una vez probada la concurrencia de los elementos del art. 43.2 del ET, se esté ante la realidad de una cesión ilegal a la Administración.

3. Tal posibilidad puede darse, será de apreciación rigurosa tras delimitarla de figuras que puedan dar lugar a equívocos y es ese rigor por lo que se exige un título que en este caso se plantea si debe ser la

declaración judicial de la realidad de hecho y probada de una cesión ilegal. 4. De mediar una declaración jurisdiccional esta vendrá del orden jurisdiccional social, lo que no quita para que se plantee si puede venir del orden contencioso-administrativo mediante una declaración prejudicial ex art. 4 de la LJCA. Esta posibilidad implica, sin embargo, el empleo del proceso contencioso-administrativo para generar ese título que nunca se habría presentado a la Administración a la que debe presentarse conforme a la Ley 70/1978 no un indicio de cesión ilegal, sino la declaración formal por sentencia judicial. 5. Por tanto, de no mediar ese título, la Administración no puede reconocer el derecho derivado de la Ley 70/1978.

DOCTRINA. A efectos del art. 1.1 de la Ley 70/1978, sí cabe reconocer como servicios previos los prestados mediante una cesión de trabajadores que se reputa ilegal (art. 43 del ET); ahora bien, debe mediar una previa declaración formal en tal sentido por el orden laboral.

### **La indemnización por daños al aspirante en proceso selectivo indebidamente excluido, que ulteriormente obtiene plaza, no forma parte de la ejecución de sentencia salvo que se haya ejercitado esa pretensión en la demanda (STS de 21 de octubre de 2024, rec. 3281/2022)**

CUESTIÓN. Determinar si la ejecución de una sentencia que ha ordenado la retroacción de proceso selectivo y la repetición de algún ejercicio para los aspirantes comporta, de superarse el mismo con obtención de plaza o puesto, el derecho del aspirante al percibo de las retribuciones correspondientes a dicha plaza o puesto con efectos al momento en que debió ser inicialmente nombrado.

FUNDAMENTO. En este caso se plantea –dentro de las consecuencias administrativas y económicas inherentes derivadas de los efectos retroactivos que ordena la sentencia–, si la superación tardía del proceso selectivo implica como efecto inherente el derecho a percibir las retribuciones que dejaron de percibirse por haber sido excluido o suspendido indebidamente a ese aspirante, aun cuando no hubiera sido una pretensión expresamente planteada en la demanda.

Pues bien, las consecuencias administrativas o económicas son inherentes por una razón obvia. Es obvio porque con varios años de retraso el demandante ingresa en la Administración pública, se integra en un cuerpo o escala, se le escalafona, se le reconoce una antigüedad y, con toda seguridad devenga, al menos, un trienio que tiene que percibir en nómina. Es la retroactividad derivada de la declaración de nulidad del acto impugnado lo que exige recomponer la vida estatutaria del funcionario: con ese efecto retroactivo se acude a la ficción de tenerle como si hubiera ingresado años antes, con el resto de los aspirantes que, en su momento, sí superaron el proceso selectivo.

Distinto es el pago de las retribuciones dejadas de percibir durante esos años. Percibirlas es una pretensión lógica derivada del principio de indemnidad, luego es reclamable que se indemnice el daño consistente en un lucro cesante, pero esa reparación no es un efecto inherente hasta el punto de eximir de la carga procesal de reclamarla expresamente. Se trata de una pretensión de la que dispone el perjudicado, es un daño personal, desde luego indemnizable, pero no ante la reconstrucción de su vida estatutaria que sí es una consecuencia insoslayable por razón del efecto retroactivo de la declaración de nulidad, todo para la correcta inserción del demandante en un régimen estatutario.

DOCTRINA. Al ejecutarse una sentencia que ordena la retroacción de un proceso selectivo, de superarlo, el demandante podrá reclamar las retribuciones dejadas de percibir como lucro cesante, con efectos al momento en que debió ser inicialmente nombrado, pero siempre que así lo haya pretendido y determinado en la demanda como pretensión de indemnización de daños y perjuicios, y así se haya estimado en sentencia firme.