

Documentación Administrativa, número 14, junio de 2025
 Sección: CRÓNICAS
 Recibido: 31-05-2025
 Aceptado: 03-06-2025
 Publicado: 30-07-2025
 ISSN: 1989-8983 – DOI: <https://doi.org/10.24965/da.11551>
 Páginas: 166-181



Referencia: Chaves García, J. R. y Rastrollo Suárez, J. J. (2025). Síntesis de la jurisprudencia casacional sobre empleo público más significativa del primer período del año 2025. *Documentación Administrativa*, 14, 166-181. <https://doi.org/10.24965/da.11551>

Síntesis de la jurisprudencia casacional sobre empleo público más significativa del primer período del año 2025

Summary of the cassation jurisprudence on public employment with higher significance in the first period of the year 2025

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*, 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 primer período del año 2025.

PALABRAS CLAVE

Jurisprudencia casacional; empleo público; 2025.

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 2025.

KEYWORDS

Cassation jurisprudence; public employment; 2025.

SUMARIO

ADVERTENCIA PRELIMINAR. A) SENTENCIAS SOBRE ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. B) SENTENCIAS SOBRE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. C) SENTENCIAS SOBRE CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO. D) SENTENCIAS SOBRE RETRIBUCIONES, INDEMNIZACIONES Y LICENCIAS. E) SENTENCIAS SOBRE ABUSO DE TEMPORALIDAD. F) 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 2024 hasta el 31 de mayo de 2025. Se sistematizan en varios bloques:

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

A) SENTENCIAS SOBRE ACCESO Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Los representantes designados por las organizaciones sindicales pueden participar en las Comisiones de Valoración de los concursos para la provisión de puestos de trabajo dentro de la Administración Pública del Estado (STS de 8 de mayo de 2025, rec. 7477/2022)

CUESTIÓN. Si los representantes sindicales pueden formar parte de las Comisiones de concurso de provisión de puestos de trabajo.

FUNDAMENTO. La prohibición del art. 60.3 del TREBEP se predica de procedimientos de acceso y no se extiende a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, y la composición del órgano establecida reglamentariamente, que contempla la presencia de representantes sindicales, respeta el marco legal, configurando un órgano colegiado de carácter técnico, debiendo ser las bases de la convocatoria las que concreten e integren los demás requisitos legales, como el de paridad, que no está incorporado a la regulación reglamentaria del Real Decreto 463/1995.

DOCTRINA. Los representantes designados por las organizaciones sindicales pueden participar en las comisiones de valoración de los concursos para la provisión de puestos de trabajo dentro de la Administración Pública del Estado, al no ser de aplicación la prohibición establecida en el art. 60.3 del TREBEP.

No cabe la delegación de la valoración de los aspirantes en proceso selectivo; y si se hizo indebidamente, la anulación de la resolución no afecta a los terceros de buena fe que hubiesen obtenido plaza (STS de 7 de marzo de 2025, rec. 4182/2022)

CUESTIONES. (i) Determinar si la falta de previsión en las bases de convocatoria, de la posibilidad de que el tribunal calificador delegue su competencia en la valoración de los candidatos, impide, en todo caso, tal delegación.

(ii) Matizar, si procede, la jurisprudencia referida a los terceros de buena fe. En concreto para determinar si respecto de aquellos que superaron el proceso selectivo, y obtuvieron plaza, al retrotraerse el procedimiento se infringe su buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica en el caso de no superar esa fase en la que se apreció la nulidad.

FUNDAMENTO. (i) De acuerdo con el art. 29 del Reglamento general de ingreso de personal de la Administración General del Estado, R. D. 364/1995, cabe que el órgano de selección cuente con asesores,

posibilidad que deberá preverse en las bases y que intervendrán a título de colaboración o auxilio, no como órganos delegados. De esta manera el órgano de selección ostenta la titularidad y asume el ejercicio de la competencia, luego dirige el proceso selectivo, y es quien evalúa y finalmente selecciona a los aspirantes, si bien puede contar con el asesoramiento de expertos para valorar y evaluar conocimientos, habilidades o exigencias técnicas. Tratándose de procesos selectivos y a falta de una regulación expresa que lo prevea, no cabe hablar en estos casos y con propiedad de delegación, pues implicaría que el órgano de selección como delegante cedería al delegado –siempre otro órgano administrativo– el ejercicio de la competencia de la que es titular.

(ii) Sobre el efecto de la invalidez respecto de terceros aspirantes de buena fe, deben mantenerse aprobados pues, por un lado, ha de tenerse presente el hecho de que las infracciones determinantes de la invalidez del proceso selectivo son imputables exclusivamente a la Administración mientras que los aspirantes que lograron el nombramiento son ajenos a ellas. Y, por otro lado, se apoya en que el tiempo transcurrido desde que tuvo lugar el proceso selectivo en cuestión priva de justificación y proporción a dejar sin efecto las situaciones jurídicas creadas por esa actuación administrativa que se han asentado durante años. En fin, se tiene en cuenta la jurisprudencia en cuanto cabe satisfacer plenamente el derecho del aspirante que ha visto prosperar sus pretensiones sin necesidad de deshacer todo lo anterior.

DOCTRINA. (i) A falta de previsión en las bases de la convocatoria del proceso selectivo o por no preverlo con carácter general la normativa que regule el proceso selectivo, no cabe que un órgano de selección o tribunal calificador delegue la valoración de los aspirantes, si bien podrá contar con la colaboración o auxilio de expertos o asesores para valorar y evaluar conocimientos, habilidades o exigencias técnicas de los aspirantes.

(ii) Aquellos aspirantes que superan un proceso selectivo anulado o declarado nulo, y obtuvieron plaza, deben ver respetada su situación cuando sean ajenos a la causa determinante de la nulidad o anulación y así se justifique por el tiempo transcurrido desde la obtención de la plaza. En tales supuestos venimos manteniendo que no debe verse afectada la situación de quienes fueron nombrados en su día porque así lo exigen razones de buena fe, de confianza legítima, de seguridad jurídica y de equidad, sin exceder en este caso de lo previsto en el art. 3.2 del Código Civil.

Los informes justificativos de la valoración del tribunal calificador son admisibles siempre que no sustituyan, amplíen y enmienden lo ya valorado, y debiendo emitirse por todos los vocales o por el presidente, siendo inadecuados los emitidos por el secretario o por parte de los vocales (STS de 2 de diciembre de 2024, rec. 4359/2022)

CUESTIÓN. (i) Si es posible justificar en informe técnico emitido con razón de un recurso administrativo las razones de la puntuación otorgada a los aspirantes por la comisión de valoración de un proceso selectivo. (ii) Si el contenido del informe debe estar suscrito por todos los miembros de la comisión, o es igualmente eficaz a efectos justificativos de puntuaciones si se emite por parte de algunos de los miembros.

FUNDAMENTO. (i) Está aceptada jurisprudencialmente la motivación *in aliunde*, en el propio acto o por referencia a informe o dictámenes. (ii) El régimen de órganos colegiados impone que el secretario puede recibir peticiones pero no contestar e informar más de lo que le consta documentado, y aunque no está expresamente atribuido al presidente la emisión de informes, esa es su competencia residual.

DOCTRINA. (i) Es posible justificar en informe técnico emitido con razón de un recurso administrativo las razones de la puntuación otorgada a los aspirantes por la comisión de valoración de un proceso selectivo. Y ese informe técnico puede servir de motivación a la resolución administrativa que resuelva la impugnación de la valoración siempre que cumpla las exigencias del art. 88.6 de la Ley 39/2015.

Obviamente, tal posibilidad hay que entenderla referida a los informes emitidos en su momento por los miembros del órgano que realizó la valoración, sin ampliar, sustituir ni enmendar nada en relación con lo valorado y las puntuaciones dadas entonces, sino limitada a exponer las razones por las que la aplicación de los criterios de valoración preestablecidos condujo al resultado individualizado que otorga la preferencia a un candidato frente a los demás.

(ii) El informe emitido únicamente por dos miembros de la comisión de valoración no sustituye ni explica las calificaciones emitidas por cada uno de los miembros de la comisión, pues los informes están reservados a las competencias del presidente del tribunal calificador.

La nota de corte de aprobados en proceso selectivo cuando tuvo lugar sentencia que declaró al aspirante apto en la entrevista personal y dispuso reanudar el proceso selectivo, será la fijada en el proceso selectivo del que fue indebidamente excluido, salvo que el nivel exigido en éste sea distinto del exigido en la nueva convocatoria, caso en que habrá que aplicarse la nota de corte de ésta (STS de 8 de mayo de 2025, rec. 3650/2023, en línea con la STS de 21 de marzo de 2024, rec. 6266/2022, y otras)

CUESTION. Cuál ha de resultar la nota de corte que debe emplearse para efectuar una prueba psicotécnica de proceso selectivo para escala de la Policía Nacional ordenada en ejecución de sentencia, en un proceso selectivo de acceso a la función pública, para que se entienda que respeta el derecho a la igualdad;

- I. Si vulnera el derecho de igualdad la remisión a la nota de corte de la promoción de origen.
- II. 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. Cuando no se asegure que el nivel exigido en ambas convocatorias sea sustancialmente el mismo, 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. Declarar 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.

Debe valorarse como mérito consistente en la experiencia docente previa, el tiempo en que se hubiera impartido docencia en virtud de llamamientos efectuados a partir de una lista de interinos si no se impartió por estar dedicado al cuidado de hijos menores (STS de 26 de marzo de 2025, rec. 3254/2024, en línea con la STS de 10 de diciembre de 2024, rec. 4634/2022)

CUESTIÓN. Determinar, si en un proceso selectivo para ingreso en los cuerpos docentes, se tiene que computar, como experiencia docente, el tiempo que hubiera prestado servicios en virtud de llamamientos que le correspondían por el sistema de lista de interinos y que no llegó efectivamente a prestar por causa de haber presentado ante la Administración una renuncia al llamamiento para el desempeño de puestos de trabajo, ello con motivo de estar dedicada al cuidado de hijos.

FUNDAMENTO. Debe salvaguardarse la igualdad y para evitar cualquier forma de discriminación, sin que pueden hacerse interpretaciones limitativas de derechos cuando se trata del ejercicio de situaciones vinculadas a la maternidad, pues la solución contraria añadiría desventajas adicionales a la posición profesional de quienes siendo madres ejercen la función pública.

DOCTRINA. En los procesos selectivos para el ingreso en los cuerpos docentes no universitarios, en el mérito consistente en la experiencia docente previa se ha de incluir el tiempo en que se hubiera impartido docencia en virtud de llamamientos efectuados a partir de una lista de interinos y que no se impartió por estar dedicado al cuidado de hijos menores quien hubiere sido llamado.

Los servicios prestados en Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social son valorables como mérito equivalente a los servicios prestados en instituciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud (STS de 14 de mayo de 2025, rec. 8967/2022, en línea con la STS de 16 de enero de 2024, rec. 8301/2021)

CUESTIÓN. Si a efectos de la baremación de méritos, los servicios sanitarios prestados en las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional como la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, Mutua Montañesa, son servicios equiparables a los prestados en el Sistema Cántabro de Salud.

FUNDAMENTO. 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. Así la Ley las conforma como «asociaciones privadas de empresarios» que tienen por «finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social», bajo la dirección y tutela del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (art. 68.1 de la LGSS); además tienen por objeto actividades de la Seguridad Social, entre ellas la prestación sanitaria como parte de acción protectora del Sistema (art. 68.2 y 3 de la LGSS).

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 SNS, y que la prestación sanitaria realizada por las Mutuas forma parte de los servicios integrados en el Sistema Nacional de Salud.

La formación especializada en proceso selectivos de facultativo especialista debe valorarse igual, tanto si procede de programas específicos para extranjeros como si se obtiene en calidad de residente MIR (STS de 10 de abril de 2025, rec. 6233/2022)

CUESTIÓN. Si la formación especializada de Médico Especialista mediante residencia de los ciudadanos extranjeros, al amparo del art. 5.6 del Real Decreto 127/1984, de 11 de enero, es la misma que la del procedimiento de formación como residente MIR, y, en caso afirmativo, si en los procesos selectivos de las plazas de facultativo especialista debe otorgarse mayor puntuación en virtud del procedimiento seguido para la expedición del título o ha de estarse a la formación especializada que sirvió para su obtención.

FUNDAMENTO. La formación de aquellos médicos especialistas que siguieron el procedimiento de residencia establecido reglamentariamente fue análoga o equivalente a la recibida por quienes siguieron el procedimiento común del sistema MIR, porque explícitamente así se recoge en la normativa que desarrolló ese sistema de acceso a la titulación de médico especialista. Y por ello el trato debe ser idéntico.

DOCTRINA. 1.º En los procesos selectivos de plazas de facultativo especialista, en la valoración de la formación especializada debe estarse a la que efectivamente sirvió para la obtención del título conforme a la normativa vigente en cada caso, sin que pueda otorgarse mayor puntuación basándose únicamente en el procedimiento seguido para la expedición del título.

2.º La formación especializada de médico especialista mediante el programa de residencia seguido por los ciudadanos extranjeros al amparo de lo dispuesto en el segundo párrafo del art. 5.6 del Real Decreto 127/1984, de 11 de enero, y de la disposición adicional tercera del Real Decreto 1497/1999, de 24 de septiembre, es análoga o equivalente a la del procedimiento de formación como residente MIR, y así debe reconocerse en los procesos selectivos de plazas de facultativo especialista.

B) SENTENCIAS SOBRE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

El personal laboral que está a extinguir, si accede a la condición de personal estatutario fijo puede optar por mantener el puesto laboral (STS de 14 de mayo de 2025, rec. 568/2025, en línea con la STS de 27 de mayo de 2024, rec. 2470/2022)

CUESTIÓN. Si la toma de posesión en una plaza como personal estatutario fijo, por quien previamente ostenta la condición de personal –laboral– a extinguir, impide que se le declare en la situación administrativa de excedencia por prestación de servicios en el sector público, cuando pretende mantenerse en la plaza a extinguir originaria.

FUNDAMENTO. El desempeño de un puesto como personal estatutario fijo es incompatible con el trabajo –en este caso– como personal laboral a extinguir en el sector público, lo que se deduce del art. 10, párrafo primero, de la Ley 53/1984 cuyos términos son inequívocos: «[q]uienes accedan por cualquier título a un nuevo puesto del sector público que con arreglo a esta Ley resulte incompatible con el que vinieran desempeñando habrán de optar por uno de ellos dentro del plazo de toma de posesión». Contempla, por tanto, como regla general, la incompatibilidad del desempeño de dos puestos en el sector público y establece la fórmula de resolverlo (la opción).

DOCTRINA. 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.

La pérdida de la condición de funcionario priva de la condición de interesada a la Administración a efectos de continuar con el expediente disciplinario en curso, que debe archivarse (STS de 8 de mayo de 2025, rec. 6843/2022)

CUESTIÓN. Determinar, en aplicación del art. 19.2 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, si la administración pública que tramita un expediente disciplinario contra alguno de sus funcionarios, tiene la condición de parte interesada, a los efectos de instar la continuidad del expediente disciplinario, a pesar de que el funcionario inculcado ha perdido tal condición.

FUNDAMENTO. Del art. 19 del R. D. 33/1986, que aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario se deriva que en el marco de una relación de sujeción especial, desde la perspectiva de la Administración, la pérdida del vínculo funcional determina que la persona inculpada quede fuera de su ámbito subjetivo, desapareciendo el interés público en el ejercicio de la potestad sancionadora, sin perjuicio de que pueda exigirse al funcionario inculcado la responsabilidad civil o penal derivada de los hechos que haya podido cometer en el ejercicio de su cargo o función.

La pérdida de la condición de funcionario es un supuesto en que la persona investigada o expedientada queda fuera del ejercicio de la potestad disciplinaria de la Administración empleadora, por no estar en su ámbito subjetivo, lo que determina el archivo del expediente. Esta interpretación se ha sostenido fundamentalmente en el caso de responsabilidad disciplinaria de jueces y magistrados, pero sus fundamentos son idénticos para el caso de los funcionarios públicos.

Por eso, la Administración debe acordar el archivo del expediente disciplinario en los casos de pérdida de la condición de funcionario de carrera durante la tramitación del mismo, sin que pueda ser considerada como parte interesada a efectos de acordar su continuación.

DOCTRINA. La Administración Pública que tramita un expediente disciplinario no tiene la condición de parte interesada exigida en el art. 19.2 del R. D. 33/1986, a los efectos de instar la continuidad del expediente disciplinario, cuando el funcionario inculcado ha perdido tal condición durante su tramitación.

C) SENTENCIAS SOBRE CARRERA PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

El incremento de funciones de los subinspectores de trabajo genera el derecho a que su puesto sea nuevamente valorado y clasificado, por tratarse de circunstancias que no se tomaron en consideración al tiempo de clasificarse el puesto (STS de 3 de abril de 2025, rec. 5380/2023, con cita de 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. Estamos ante funciones nuevas, nunca encomendadas al Cuerpo de Subinspectores, que implican cambios relevantes o sustanciales en las funciones asignadas pues, no en vano, afectan a materias de notoria importancia social como la protección del menor de edad en las relaciones laborales y en el cumplimiento de normativa de modalidades contractuales.

DOCTRINA. 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 (y comportaría el derecho a que su puesto de trabajo sea nuevamente valorado y clasificado).

Para poder consolidar un grado superior por quien ocupa un puesto en comisión de servicios no cabe la interrupción entre la extinción de la comisión y la obtención del nuevo destino definitivo (STS de 5 de mayo de 2025, rec. 7463/2022, en línea con la STS de 16 de noviembre de 2023, rec. 7300/2021)

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

FUNDAMENTO. Se exige la continuidad en coherencia con la intensidad de beneficio, o incentivo para la comisión de servicios, pues podrá computar el tiempo así prestado a efectos de consolidación de un grado superior; además, si se requiere la continuidad cuando se trata de un contexto de destino definitivo, la misma lógica cabe aplicarla cuando se trata de consolidar un grado superior aplicando el tiempo de desempeño de un puesto no definitivo.

DOCTRINA. El art. 70.6, apartado primero del RPPT, debe interpretarse en el sentido de que, para que el funcionario que ha desempeñado un puesto en comisión de servicios pueda aplicar tal tiempo a efectos de consolidar un grado superior, se exige que el destino desempeñado provisionalmente en comisión pase inmediatamente a desempeñarlo como destino definitivo, sin interrupción, o que, también sin interrupción, acceda como destino definitivo a otro puesto de igual nivel o superior.

El funcionario interino de larga duración tiene derecho a consolidar el grado, aunque no haya adquirido la condición de funcionario de carrera; además su acción está vigente aunque haya sido cesado posteriormente (STS De 5 de mayo de 2025, rec. 5491/2022, en línea con la STS De 5 de mayo de 2025, rec. 5491/2022)

CUESTIÓN. (i) 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.

(ii) Si la vigencia de la acción para solicitar el reconocimiento del grado personal consolidado, ejercida por parte de quienes fueron funcionarios interinos de un determinado cuerpo, está condicionada al mantenimiento de la relación profesional en el mismo cuerpo, o a la adquisición de un nuevo nombramiento interino en dicho cuerpo, o si es posible solicitarlo en el caso de ser funcionario interino en un diferente Cuerpo, así como si los arts. 21.1 letra d) de la ley 30/1984 y 70.4 del Real Decreto 364/1995 son aplicables a los funcionarios interinos.

FUNDAMENTO. (i) Aunque la normativa estatal y autonómica exigen para reconocer el primer grado, el ingreso como funcionario de carrera, la lógica del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE impone que cuando existe una relación de empleo laboral de larga duración en la condición de interino, y abusiva, éste tiene derecho al reconocimiento del grado, aunque no haya ingresado como funcionario de carrera.

(ii) Una vez constatada la situación de abuso, existe un interés legítimo del funcionario interino para solicitar el reconocimiento del grado personal consolidado dentro del intervalo de niveles del Grupo correspondiente del Cuerpo o Escala en el que fue nombrado funcionario interino, pues la estimación o desestimación de su pretensión incide en la esfera de sus intereses profesionales.

Por lo que se refiere al momento en que el funcionario interino puede ejercitar la acción, dados los efectos que el reconocimiento de un grado personal consolidado tiene para este personal, no debe verse perjudicado en su contenido y alcance.

DOCTRINA. (i) Cuando estemos ante una interinidad abusiva, los arts. 21.1 letra d) de la Ley 30/1984 y 70.2 y 4 del Reglamento de Promoción Profesional (RD 364/1995), son aplicables a los funcionarios interinos que no han ingresado en el Cuerpo o Escala como funcionarios de carrera.

(ii) En el caso de haber sido cesado no puede condicionarse su ejercicio a un nuevo nombramiento por la Administración en el mismo Cuerpo, ni tampoco es obstáculo el haber sido nombrado funcionario interino en otro Grupo, Cuerpo o Escala, bien entendido que los efectos, caso de reconocerse la consolidación de grado, solo desplegarán sus efectos en el Grupo, Cuerpo o Escala en el que presta o prestó sus servicios como funcionario interino inicialmente.

La participación en comisión de servicios en la Administración sanitaria, si comporta la admisión en los procedimientos de reconocimiento de nivel de carrera profesional, debe comportar también las consecuencias retributivas del mismo (STS 24 de abril de 2025, rec. 6645/2022, en la misma línea que la STS de 27 de febrero de 2023, rec. 675/2021)

CUESTIÓN. Determinar si en relación con el personal estatutario, que preste servicios en comisión de servicios o por cualquier sistema de empleo que no sea «en propiedad», en cualquier Servicio de Salud integrado en el Sistema Nacional de Salud distinto al suyo de origen, puede considerarse conforme a derecho

la supeditación de los efectos económicos derivados del reconocimiento de nivel o grado de carrera, a la obtención de una plaza de personal estatutario fijo en el Servicio de Salud en que se encuentre destinado.

FUNDAMENTO. En comisión de servicios se está en servicio activo, lo que implica plenitud de derechos estatutarios, por lo que si en la ordenación de la carrera profesional de su personal estatutario el IBSALUD ha optado por incluir también al personal estatutario fijo que tiene destinado en ese Servicio en comisión de servicios procedente de otros Servicios de Salud, dándole la posibilidad de acogerse al procedimiento de reconocimiento del nivel de carrera profesional, si es que en el Servicio de origen no se le aplicase el sistema de carrera profesional.

DOCTRINA. Si al personal estatutario fijo destinado en comisión de servicios en un Servicio de Salud distinto del suyo de origen, se le permite participar por la administración de destino participar en los procedimientos de reconocimiento del nivel de carrera profesional previstos para su propio personal y se le reconoce un nivel, no cabe que se excluyan las consecuencias retributivas en cuanto al complemento de carrera profesional.

Ni la creación de puestos de trabajo de alta dirección en las Administraciones Públicas, ni sus condiciones de trabajo, son objeto de negociación preceptiva, aunque se incluyan en las Relaciones de Puestos de Trabajo (STS de 24 de marzo de 2025, rec. 5431/2022)

CUESTIÓN. (i) Determinar si deben ser objeto de negociación colectiva las condiciones de trabajo del personal directivo público profesional del art. 13 TREBEP cuando estos puestos de trabajo figuran en las correspondientes RPTs.

(ii) En el caso de respuesta negativa, determinar si las funciones asignadas a tales puestos de trabajo en la RPT pueden ser alteradas mediante la convocatoria del procedimiento para la provisión del puesto de trabajo.

FUNDAMENTO. El puesto de alta dirección, figure o no en las RPT o en un repertorio específico diferenciado u otro instrumento de ordenación del empleo público, no tiene sus «condiciones de trabajo» sometidas a negociación pues prevalece la regla general del art. 13.4 del EBEP que expresamente lo excluye, por lo especial de esa relación de empleo.

DOCTRINA. 1.º Las condiciones de trabajo del personal directivo del art. 13 del EBEP no son objeto de negociación (art. 37.2 del EBEP).

2.º En general, las RPT no pueden modificarse mediante las bases de las convocatorias para la provisión de puestos que relaciona, sino mediante una resolución que expresamente tenga por objeto su modificación (art. 15.1.d) de la Ley 30/1984).

3.º La creación de un puesto de alta dirección y la atribución de funciones o cometidos, implica el ejercicio por parte de las Administraciones de su potestad de autoorganización, luego no es materia objeto de negociación, lo que no quita las posibilidades de impugnar, por ejemplo, la creación del puesto, la atribución de funciones, etc. si es que se incurre en algún motivo de legalidad.

El calendario escolar pertenece a la potestad de organización y debe ser negociado, debiendo respetar las específicas previsiones reglamentarias (STS de 4 de febrero de 2025, rec. 5182/2023)

CUESTIÓN. Determinar si siendo la aprobación del calendario escolar una decisión propia de la Administración educativa encuadrable en su potestad de organización, debe ser objeto, o no, de negociación colectiva, en tanto tal calendario escolar repercute en las condiciones de trabajo del personal docente.

FUNDAMENTO. La negociación es un requisito previo que no puede quedar excluido. No obstante, en tales casos, la lógica jurídica impone que solo sería precisa la negociación en lo que el calendario escolar exceda o se aparte de la regulación previa de las condiciones de trabajo.

DOCTRINA. a) La aprobación del calendario escolar, siendo una decisión propia de la Administración educativa encuadrable en su potestad de organización, deberá ser objeto de negociación colectiva en cuanto repercute objetivamente en las condiciones de trabajo del personal docente.

b) La efectiva repercusión será una cuestión de hecho a apreciar en cada caso.

c) En el caso de que exista una regulación previa de las condiciones de trabajo que delimita el art. 37.1.m) del TREBEP, y que ya han sido sometidas a negociación, la obligación de negociación del calendario escolar que repercute en las condiciones de trabajo queda referida a los aspectos del calendario escolar

que excedan o diverjan de la regulación previa de las condiciones de trabajo, en cuanto pueden integrar una repercusión «negativa» en el calendario laboral.

Las funciones de traslado de material sanitario a esterilización no encajan en las atribuciones de los enfermeros del Servicio de Urgencias (STS de 18 de diciembre de 2024, rec. 5017/2022)

CUESTIÓN. Determinar el alcance de las competencias de los enfermeros en relación con las funciones de traslado, entrega y recogida de material empleado en las asistencias sanitarias, servicio de esterilización.

FUNDAMENTO. No alcanzan las citadas labores complementarias controvertidas a encajar con la función de vigilancia que atribuye su regulación al colectivo de enfermeros de urgencias. Solo una interpretación en exceso expansiva, permite considerar que no resulta factible llevar a cabo la función de vigilancia y conservación del material sanitario si el enfermero no realiza por sí el traslado, entrega y recogida desde la unidad de esterilización. No parece lógico mantener que la conservación del material en las dependencias donde deba ser usado, una vez que se le entrega limpio y desinfectado, no es compatible con la labor de vigilar la conservación y buen estado del material.

DOCTRINA. Entre las competencias de los enfermeros no cabe incluir las funciones de traslado, entrega y recogida de material empleado en las asistencias sanitarias prestadas en las dotaciones de los servicios de emergencias prehospitalarios a las dependencias hospitalarias de esterilización.

D) SENTENCIAS SOBRE RETRIBUCIONES, INDEMNIZACIONES Y LICENCIAS

En materia de compensación a agentes de movilidad del Ayuntamiento de Madrid por trabajar en domingos y festivos prevalece la norma especial para tales Agentes de Movilidad sobre el Acuerdo General para funcionarios y laborales de la administración (STS de 8 de mayo de 2025, rec. 3999/2023, en línea con la STS de 11 de abril de 2024, rec. 691/2023)

CUESTIÓN. Si para la prestación de servicios en el Cuerpo de Agentes 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, determina que el art. 11.5 del Acuerdo-Convenio de ámbito general para todo el personal, no sea aplicable en el supuesto aquí examinado.

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.

El complemento específico se percibe si se presta el servicio, sea como funcionario de carrera o interino (STS de 30 de abril de 2025, rec. 7793/2022, en línea con la STS de 18 de enero de 2018, rec. 874/2017)

CUESTIÓN. Determinar si procede abonar el componente singular del complemento específico al personal de la Guardia Civil que ejerza el mando interino de un área de puesto principal estando acreditada la realización de idénticos cometidos que quien ostente la titularidad del mando.

FUNDAMENTO. El derecho de todo funcionario a percibir las retribuciones complementarias superiores correspondientes a los complementos de destino y específico del puesto que efectivamente haya desempeñado de forma continuada resulta aplicable. No debe olvidarse que la situación de interinidad producida no se debe a la actuación del interesado sino a una práctica imputable a la propia Administración, que es la que debe asegurar la correcta provisión de los puestos de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus funciones y crear las condiciones para que no sea necesario que funcionarios destinados en un determinado puesto deban realizar interinamente las tareas de otro superior.

DOCTRINA. Reconocer el derecho de un funcionario público a percibir las retribuciones complementarias superiores correspondientes al complemento específico del puesto que efectivamente haya desempeñado

de forma continuada resulta aplicable al personal de la Guardia Civil que haya ejercido el mando interino de un Área de un Puesto Principal, debiendo abonarle, en consecuencia, el componente singular del complemento específico correspondiente a ese puesto durante el tiempo que lo ejerció.

Quien adquiere la condición de funcionario público tiene derecho a que los trienios perfeccionados en su condición de personal laboral le sean abonados en la cuantía en que le fueron reconocidos, así como a que le sean abonadas las diferencias retributivas correspondientes los cuatro años anteriores a su reclamación junto con el interés legal correspondiente (STS con apoyo en la STS de 26 de febrero de 2024, rec. 323/2022, y 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 falta de impugnación de la resolución, en este caso fue la Resolución del Subsecretario del Ministerio de Administraciones Públicas de 27 de octubre de 2008, que reconoció los correspondientes trienios por los servicios prestados en régimen laboral, no impide que quien ya ha adquirido una nueva situación, la de funcionario público, pueda reclamar la percepción de tales trienios en la cuantía que tenían como personal laboral.

Ciertamente el régimen jurídico previsto en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, resulta de aplicación al caso, pero lo es en la redacción vigente al tiempo de presentarse la solicitud de reconocimiento de los servicios prestados como personal laboral hasta la adquisición de la condición de funcionario de carrera (antes de la entrada en vigor de la Ley 11/2020).

DOCTRINA. Los funcionarios que antes de la reforma del art. 2.º 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.

Las guardias sanitarias en instituciones penitenciarias deben ser retribuidas mediante el complemento de productividad, aunque no necesariamente igual que la jornada de trabajo ordinaria (STS de 19 de marzo de 2025, rec. 5158/20222, en línea con la STS de 22 de noviembre de 2022, rec. 2575/2021)

CUESTIÓN. Determinar si procede la remuneración de las guardias sanitarias en las instituciones penitenciarias mediante el complemento de productividad al no existir ninguna norma que ordene que las guardias sanitarias deban ser remuneradas del mismo modo que la jornada de trabajo ordinaria.

FUNDAMENTO. Las guardias sanitarias son tiempo de trabajo y por ello, deben ser adecuadamente retribuidas. Pero 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. Que las guardias sanitarias aquí examinadas sean retribuidas mediante el complemento de productividad acompañado de un tiempo de descanso añadido resulta, así, ajustado a derecho. Pero que las guardias sanitarias sean tiempo de trabajo –algo que nadie discute– no implica necesariamente que su retribución deba hacerse del mismo modo que la de la jornada de trabajo ordinaria. Para que ello fuera así, sería preciso que alguna norma lo ordenase.

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.

La declaración como tiempo de trabajo de las guardias localizadas del personal sanitario no conlleva la inaplicación del régimen jurídico previsto en la Ley 55/2003 para el régimen de jornada y descansos alternativos (STS de 10 de febrero de 2025, rec. 4692/2022)

CUESTIÓN. (i) Determinar si las guardias localizadas del servicio de enfermería del Servicio Vasco de Salud han de considerarse o no tiempo de trabajo efectivo de conformidad con el art. 2 de la Directiva

2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

(ii) Determinar si la declaración como tiempo de trabajo de las guardias localizadas del personal sanitario implica que se inaplique el régimen jurídico previsto en la Ley 55/2003, con respecto a la jornada complementaria y a la falta de consideración como jornada complementaria de los tiempos de localización, salvo requerimiento para prestación efectiva de servicio.

FUNDAMENTO. La calificación de los períodos de guardia como «tiempo de trabajo», en el sentido del art. 2 de la Directiva 2003/88, incluye todos los períodos de guardia, incluidos aquellos que se cubren en régimen de disponibilidad no presencial, siempre que se acredite que las limitaciones impuestas al trabajador son de tal naturaleza que afectan objetivamente y de manera considerable a su facultad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual sus servicios no son requeridos y puede dedicar ese tiempo a sus propios intereses, según declaran las sentencias de 9 de marzo de 2021 (asunto C-580/19) y de 11 de noviembre de 2021 (asunto C-214/20).

Sin embargo, cuando las limitaciones impuestas durante un determinado período de guardia no alcanzan tal grado de intensidad y le permiten administrar su tiempo y dedicarse a sus propios intereses sin grandes limitaciones, solo constituye «tiempo de trabajo», a efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88, el tiempo correspondiente a la prestación laboral efectivamente realizada, en su caso, durante dicho período, según sentencia de 9 de marzo de 2021 (asunto C- 580/19).

DOCTRINA. No procede realizar una aplicación automática del «tiempo de trabajo», cuya calificación es esencialmente casuística, correspondiendo a los órganos jurisdiccionales verificar si procede o no aplicar dicha calificación al tiempo de la guardia localizable. Esta valoración ha de hacerse teniendo en cuenta las consecuencias que se derivan de las limitaciones adicionales impuestas, si es que concurren. Verificando si tales restricciones adicionales inciden y restringen su capacidad para administrar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y pueda dedicarse a sus propios intereses.

Cabe atender a diversos factores para efectuar esa tarea judicial valorativa, entre los cuales la jurisprudencia destaca algunos como el plazo de que dispone el trabajador para reanudar sus actividades profesionales con el empresario para el que lleva a cabo esa guardia, a partir del momento en que este requiere sus servicios; o la frecuencia media de las intervenciones que dicho trabajador ha de realizar efectivamente en ese período. También cabe diferenciar la situación del trabajador que está obligado a permanecer en su domicilio o en el puesto de trabajo, respecto del que no tiene esa obligación durante el período de disponibilidad.

Las familias monoparentales añaden el permiso de diez semanas al previsto de dieciséis semanas para la madre biológica, para evitar la discriminación de los menores recién nacidos y por el interés superior de estos (STS de 5 de diciembre de 2024, rec. 8609/2023, en línea con la STS de 15 de noviembre de 2024, rec. 5372/2022)

CUESTIÓN. Determinar el alcance del art. 49 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y de los principios de igualdad y no discriminación, en relación con el art. 13 de la Ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña, respecto de la regulación de la duración de los permisos de maternidad y paternidad en el caso de familias monoparentales.

FUNDAMENTO. La Ley expresamente no se refiere a los permisos en las familias monoparentales, ni para concederlos ni para denegarlos. No cabe trocear la aplicación de la norma legal para anudar la consecuencia jurídica que se considera adecuada, o de menor impacto económico, al caso de la familia monoparental, partiendo de un supuesto de hecho, insistimos, que no es el previsto por el legislador. Y, en todo caso, el único supuesto de familia monoparental, cuando fallece la madre, ha sido regulado expresamente por la Ley, permitiendo la suma de ambos permisos.

DOCTRINA. En el caso de las familias monoparentales, el permiso previsto en el art. 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, para evitar la discriminación de los menores recién nacidos y teniendo en cuenta el interés superior de los mismos reconocido constitucionalmente, ha de ser interpretado en el sentido de que al permiso previsto en el apartado a) de dieciséis semanas se le añada el previsto en el apartado b) de diez semanas por excluirse las seis primeras semanas.

Las suspensiones de pago de complemento de carrera profesional por razones de grave interés público afectan o se extienden a los derechos preexistentes o que se devenguen en el futuro (STS de 9 de abril de 2025, rec. 5750/2022)

CUESTIÓN. Si los acuerdos de los órganos de gobiernos de las Administraciones Públicas que, excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, suspenden el cumplimiento de acuerdos ya firmados, impiden que surjan derechos a favor de los empleados públicos sobre retribuciones aún no percibidas, con independencia de la fecha de su devengo o si, por el contrario, esos acuerdos sólo afectan a derechos retributivos devengados con posterioridad a la fecha de su publicación.

FUNDAMENTO. De los arts. 32.2 y 38.10 EBEP, se deriva que el carácter excepcional de la previsión legal que presta cobertura al acuerdo de suspensión impugnado en la instancia atiende a la naturaleza de la gravedad que para el interés público revisten las circunstancias económicas que determinaron la suspensión. De modo que esta medida extrema de la suspensión administrativa únicamente tiene sentido cuando frena o impide la percepción de lo que no se ha percibido hasta esa fecha, pues en caso contrario la suspensión carecería de efectos y resultaría inocua desde el punto de vista económico para la protección del interés público concernido. La paralización del pago resulta, por tanto, consustancial a la suspensión acordada.

DOCTRINA. Tácitamente se deriva que la suspensión acordada afecta a las consecuencias económicas de los derechos de la carrera profesional, devengados o no, reconocidos o no tales derechos con anterioridad.

E) SENTENCIAS SOBRE ABUSO DE TEMPORALIDAD

La apreciación del carácter abusivo de la relación de interinidad requiere ir más allá de la simple referencia a los años de duración, sino que debe analizar las concretas circunstancias del caso (STS de 11 de febrero de 2025, rec. 7368/2021, en línea con la STS de 30 de mayo de 2024, rec. 2304/2022)

CUESTIÓN. Determinar si para apreciar el carácter abusivo de la relación de interinidad no basta con hacer alusión a los años de la relación de servicio.

FUNDAMENTO. El abuso en el empleo de duración temporal determinada, proscrito por la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP (Directiva 1999/70/CE), debe ser apreciado caso por caso, y desarrollar el recurrente una justificación de los elementos singulares que determinan la calificación de abusiva.

DOCTRINA. La ausencia de justificación circunstanciada de la situación de abuso de la temporalidad impide su apreciación.

La apreciación de la utilización abusiva de la temporalidad requiere examen casuístico y tendrá el demandante la carga de justificar las circunstancias y elementos del supuesto fraude de la provisionalidad (STS de 19 de febrero de 2025, rec. 1602/2024)

CUESTIÓN. (i) Si cabe apreciar abuso, a los efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, en los supuestos de nombramientos prolongados, en régimen de interinidad, en plazas de los cuerpos docentes no universitarios.

(ii) 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.

(iii) Y 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 y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a dicha declaración de abusividad.

(iv) Y, en el caso de que no fuera posible la asimilación como funcionario fijo o equiparable, si cabe el reconocimiento de indemnización penalizadora por la existencia de abuso en la contratación de empleados temporales y, en caso de respuesta afirmativa, cuales serían los parámetros a tener en consideración a la hora de determinarla.

FUNDAMENTO. Cabe entender así que hay una temporalidad regular, admisible y, como tal, legalmente prevista, de forma que no cabe hablar de temporalidad abusiva o fraudulenta por el mero cómputo de años de una relación de servicios temporal si es que el interino es llamado puntualmente para servir una vacante en tanto se cubre mediante funcionarios de carrera, bien sea de nuevo ingreso, o bien mediante concurso de traslado entre quienes ya lo son. En estos casos de temporalidad regular y no abusiva, el desempeño del puesto será regular al ser por el tiempo que media entre que se produce la vacante y se otorga en propiedad a un funcionario de carrera, en los plazos legales.

También cabe esa temporalidad regular cuando, para plazas que tienen titular, el funcionario interino es nombrado para llamamientos por la causa del art. 10.1.b) del EBEP –baja del titular, comisiones de servicio, permisos o licencias, etc.– o para ejecución de programas de carácter temporal art. 10.1.c) del EBEP. Y cabe, en fin, cuando es para tareas de refuerzo (art. 10.1.d) del EBEP), que serán tales si son realmente temporales o coyunturales, pero si el refuerzo se torna indefinido, se estará de hecho ante una plaza que debe considerarse vacante estructural, como tal preverse en las plantillas, luego ofertarse su cobertura de forma regular a funcionarios de carrera.

A partir de estas reglas generales la Sala ha declarado que apreciar el abuso de temporalidad requiere un juicio casuístico.

DOCTRINA. En el caso planteado, la Sala aprecia que el recurrente no razonó sobre el eventual abuso en la prestación de servicios como interino, y sin combatir las premisas de la sentencia, por lo que no considera procedente fijar doctrina casacional.

La utilización abusiva de nombramientos temporales sucesivos como funcionario interino no genera el derecho a la conversión de la relación temporal en nombramiento como empleado fijo o equiparable (STS de 2 de febrero de 2025, rec. 7099/2022, en línea con la STS de 25 de febrero de 2025, rec. 44436/2024)

CUESTIÓN. (i) Determinar 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. Nuestro Derecho no permite convertir al personal temporal de la Administración en funcionario de carrera o personal fijo de la misma equiparable sin que medien los procesos selectivos previstos legalmente para acceder a esa condición. O sea, sin que se sigan, no cualesquiera formas de selección, sino procedimientos fundamentados en los principios constitucionales de mérito y capacidad e igualdad, convocados al efecto y resueltos con todas las garantías por órganos caracterizados por la objetividad en el desempeño de su función. Conviene resaltar, en este sentido, que estos procedimientos poseen unas características que les distinguen de los que se observan en el ámbito privado, del mismo modo que difiere el régimen estatutario de los empleados públicos del que es propio de los trabajadores del sector privado. De ahí que no sean comparables (...) admitir la conversión pretendida supondría, no ya una decisión *contra legem*, sino *contra Constitutionem* vulneraría elementos esenciales de la configuración de la función pública dispuestos por el constituyente, centrales en su operatividad que, además, se integran en los derechos fundamentales de los aspirantes a acceder al empleo público y han sido asumidos por la conciencia social como rasgos distintivos de dimensión subjetiva de las Administraciones Públicas. En consecuencia, debemos mantener la jurisprudencia sentada al respecto, pues, como acabamos de decir, no contraría la interpretación del Acuerdo Marco que acompaña a la Directiva 1999/70/CE mantenida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

DOCTRINA. La apreciación de la utilización abusiva de nombramientos temporales ha de hacerse en consideración del conjunto de circunstancias concurrentes en el caso concreto de que se trate y, en particular, a la vista de si las necesidades cubiertas por ellos son de carácter permanente o estructural o bien de naturaleza accidental u ocasional.

No cabe en ningún caso la conversión de la relación temporal en nombramiento como empleado fijo o equiparable, sin perjuicio de que el empleado público temporal, de ser cesado, tiene derecho a ser repuesto y a permanecer en la plaza que ocupaba mientras se cubre por funcionario de carrera o se amortiza.

Las bolsas temporales de empleo no son medida idónea para prevenir abusos de nombramientos interinos, ni pueden considerarse fuente de fraude, sino que habrá que verificar en cada caso si se desnaturalizan para generar abusos, esto es si realmente atienden o no necesidades estructurales (STS de 10 de abril de 2025, rec. 6101/2022, en línea con la STS de 12 de mayo de 2022, rec. 5715/2020)

CUESTIÓN. Si el sistema de listas de personal docente interino no universitario para nombramientos temporalmente limitados constituye una medida legal equivalente, desde la perspectiva de la jurisprudencia comunitaria, que permite prevenir y sancionar los abusos cometidos en dicha relación, o si resulta conforme a Derecho que la relación mantenida en dicho régimen de interinidad se prolongue en el tiempo hasta tanto la plaza sea ocupada por funcionario de carrera o se amortice.

FUNDAMENTO. La apreciación de la utilización abusiva de nombramientos temporales ha de hacerse en consideración del conjunto de circunstancias concurrentes en el caso concreto de que se trate y, en particular, a la vista de si las necesidades cubiertas por ellos son de carácter permanente o estructural o bien de naturaleza accidental u ocasional.

No cabe en ningún caso la conversión de la relación temporal en nombramiento como empleado fijo o equiparable, sin perjuicio de que el empleado público temporal, de ser cesado, tiene derecho a ser repuesto y a permanecer en la plaza que ocupaba mientras se cubre por funcionario de carrera o se amortiza.(...) Habrá que estar en cada caso para apreciar si un nombramiento y, en su caso, dentro del mismo, si el o los llamamientos responden a causas justificadas, por razones objetivas, coyunturales, y es en ese juicio cuando se advertirá si se emplea esa relación de servicios temporal más bien para satisfacer necesidades estructurales o permanentes, que es cuando se incurre en abuso y fraude.

A efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, el sistema de bolsas o listas de interinos no es, en sí, ciertamente una medida directamente encaminada como equivalente para prevenir y sancionar el abuso de la temporalidad, y no lo es porque esa no es su función: su función es insistir, ordenar y gestionar de forma transparente el nombramiento y llamamiento de funcionarios interinos. Cosa distinta es –ya lo hemos advertido– que el régimen de estas bolsas o listas se haga en términos tales que amparen o den cobertura al abuso de la temporalidad.

DOCTRINA. El sistema de las listas de personal docente interino no universitario para nombramientos temporalmente limitados no constituye una medida legal equivalente, desde la perspectiva de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, para prevenir y sancionar los abusos en los nombramientos interinos.

F) SENTENCIAS SOBRE CUESTIONES PROCESALES LIGADAS AL EMPLEO PÚBLICO

El premio de jubilación a los funcionarios tiene naturaleza retributiva por lo que incumbe a la jurisdicción contencioso-administrativa (STS de 6 de mayo de 2025, rec. 7625/2022)

CUESTIÓN. Si la atribución de competencia para conocer de la impugnación en relación con el denominado premio de jubilación del personal funcionario, corresponde a la jurisdicción social o a la jurisdicción contencioso-administrativa.

FUNDAMENTO. Por su origen, el premio de jubilación no puede quedar incluido en el ámbito de conocimiento de la jurisdicción social. Dado que, como venimos resaltando, la medida tiene su origen en el acuerdo de condiciones de trabajo, consideramos aplicable la excepción que, sobre ese ámbito de conocimiento, regula el art. 3 de la LJS: «No conocerán los órganos jurisdiccionales del orden social»..... e) «De los pactos o acuerdos concertados por las Administraciones Públicas con arreglo a lo previsto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que sean de aplicación al personal funcionario o estatutario de los servicios de salud, ya sea de manera exclusiva o conjunta con el personal laboral; y sobre la composición de las Mesas de negociación sobre las condiciones de trabajo comunes al personal de relación administrativa y laboral».

DOCTRINA. Los litigios sobre premios de jubilación de funcionarios derivados de un acuerdo de condiciones de trabajo alcanzado entre la Administración y los representantes de los empleados públicos no pueden ser conocidos por la Jurisdicción Social –al no encajar en los supuestos de los arts. 1 y 2.q de la LJS y ser aplicable la excepción de su art. 3.e)–, sino por la contencioso-administrativa, conforme al art. 1.1 de la LJCA.

La pretensión del reconocimiento de un derecho en materia de personal, aunque su aplicación comporte pagos concretos, es cuestión de cuantía indeterminada (STS de 24 de abril de 2025, rec. 6944/2022)

CUESTIÓN. Si cabe recurso de apelación contra sentencia de personal cuya cuantía se ha fijado como indeterminada por la primera instancia, aunque la reclamación económica derivada del derecho que se plantea no supere los 30.000 euros.

FUNDAMENTO. El pleito sería, por tanto, de cuantía determinada o determinable a efectos de apelación si lo litigioso se ciñese al cálculo de 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.

DOCTRINA. Cuando se litigue por el reconocimiento de un derecho cabe recurso de apelación contra sentencia en materia de personal cuya cuantía se ha fijado como indeterminada por la primera instancia, aunque la reclamación derivada del derecho que plantea no supere los 30.000 euros, pues en este caso su cuantía es cuestión vinculada a la pretensión principal.

La ejecución del fallo que, en el caso, ordenaba volver a valorar la entrevista selectiva hecha en su día por carecer de datos para ello, no autoriza a que la Administración disponga directamente la realización de otra y que se acepte como ejecutada la sentencia, sin haberse planteado el incidente de imposibilidad de ejecución (STS de 27 de marzo de 2025, rec. 596/2022)

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. No es aceptable apartarse de lo dispuesto en el fallo y pretender que viene exigido por su cumplimiento. Si por cualquier razón era necesario realizar nuevamente la entrevista, entonces la Administración debió invocar la imposibilidad material de ejecución conforme al art. 105.2 de la Ley de la Jurisdicción.

De cuanto se ha expuesto resulta, sin lugar a duda, que la sentencia de la Sección Séptima de la Sala de Madrid no se ha ejecutado en sus propios términos, pues su fallo exigía estar al resultado de la entrevista que se hizo en su día al recurrente. También resulta que la Sección de Ejecuciones y Extensiones de Efectos ha dado por bueno que fuera la Administración la que apreciara concurrencia de causa material de imposibilidad de ejecución y que estableciera la forma en que se debía proceder, cuando era ella con anterioridad la que debía decidirse sobre lo uno y lo otro.

Llegados a este punto, nos encontramos con que, efectivamente, no es posible cumplir la sentencia en sus términos y que no se ha respetado cuanto establece el art. 105.2 de la Ley de la Jurisdicción, por lo que debemos estimar el recurso de casación y anular los autos impugnados.

En su lugar, debemos disponer la retroacción de las actuaciones, para que por la Sección de Ejecuciones y Extensiones de Efectos de la Sala de Madrid, una vez que ya se ha establecido que no cabe ejecutar la sentencia mediante la valoración de la entrevista original, adopte 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 en el que denuncia que los actos de ejecución se apartan del contenido de la sentencia, no podrá resolverse directamente sobre la forma correcta de cumplirla sin plantear el incidente contradictorio del art. 105.2 de la Ley de la Jurisdicción en el caso de que la Administración aduzca una supuesta imposibilidad material de ejecución.

Los terceros de buena fe que consolidan temporalmente su situación deben mantenerse en sus puestos, aunque existieran vicios invalidantes del proceso selectivo original (STS de 3 de marzo de 2025, rec. 5112/2022)

CUESTIÓN. Si procede, la jurisprudencia referida a los terceros de buena fe. En concreto para determinar si respecto de aquellos que superaron el proceso selectivo, y obtuvieron plaza, al retrotraerse el

procedimiento, se infringe su buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica en el caso de no superar esa fase en la que se apreció la nulidad.

FUNDAMENTO. En lo posible no debe verse afectada la situación de quienes fueron nombrados en su día porque así lo exigen razones de buena fe, de confianza legítima, de seguridad jurídica y de equidad, sin exceder en este caso de lo previsto en el art. 3.2 del Código Civil.

Esta jurisprudencia no deja de ser sino una plasmación, en su caso, del principio de conservación de actos anulables, así como de proporcionalidad. Suele invocarse el factor temporal pues, al fin y al cabo, si se tutela a los aspirantes de buena fe es porque con el transcurso de tiempo han consolidado situaciones jurídicas derivadas de haber superado la convocatoria y así han ingresado en un Cuerpo o Escala, han tomado posesión de sus destinos, es más, incluso por el tiempo que media hasta que recaiga sentencia firme han podido perfeccionar un trienio. Así, el tiempo transcurrido desde que finalizó el proceso selectivo priva de justificación y proporción que se dejen sin efecto esas situaciones jurídicas creadas por la actuación administrativa irregular y ya consolidadas a favor de aspirantes de buena fe.

Para el cálculo de ese elemento temporal la jurisprudencia no fija estándar de duración que sirva para integrar el juicio de proporcionalidad, lo que lleva al casuismo. A estos efectos la revisión judicial –en sus instancias y grados– es lo que dilata la resolución definitiva, y de las numerosas sentencias dictadas se deducen lapsos de tiempo que van de uno a cinco años entre el acto originario impugnado y la primera sentencia, y de tres a nueve años entre ese acto y la sentencia firme.

DOCTRINA. No procede modificar la jurisprudencia sobre los aspirantes de buena fe que obtuvieron plaza en procesos selectivos en los que, por sentencia firme, se dispone la retroacción de las actuaciones a fin de que se sigan, respecto de aquellos en cuyo favor se falla, las fases del proceso selectivo afectadas de los vicios que determinaron la estimación de las demandas.

A efectos jurisdiccionales, las Juntas de Personal son órganos de representación de los empleados públicos y no propiamente administraciones públicas, aunque sí insertos en ellas (STS de 20 de enero de 2025, rec. 5144/2022)

CUESTIÓN. Si las Juntas de Personal son Administración Pública y, como tal, sus actos están sometidos al control de la jurisdicción contenciosa, o si, por el contrario, son un órgano de representación de trabajadores no asimilable a una Administración Pública y el control de sus decisiones es ajeno a dicha jurisdicción.

FUNDAMENTO. Según la normativa aplicable (art. 40.2 EBEP y 10 de la Ley 9/1987) las Juntas de Personal son «órganos de representación» de los empleados públicos.

DOCTRINA. La Sala no fija doctrina porque si la conclusión fuera que no es competente la jurisdicción contencioso-administrativa, y se confirmara la sentencia impugnada (por considerar que no es demandada una Administración pública sino sujetos privados), se produciría una flagrante vulneración de la tutela judicial efectiva (art. 24.1 de la CE), que dejaría irremediabilmente a la recurrente en una situación de indefensión, porque las dos jurisdicciones habrían declarado sucesivamente, por sentencia, su falta de competencia para conocer de este recurso. Y por ello, estima el recurso a los efectos de que la sala territorial plantee el correspondiente conflicto negativo de competencia, ante la Sala especial del art. 42 de la LOPJ de este Tribunal Supremo.