

SEMINARIO DE DERECHO LOCAL

INFORME EN MATERIA DE EMPLEADOS LOCALES

Autora: Beatriz Setuáin Mendía

Profesora Titular de Derecho Administrativo. Universidad de Zaragoza

Fecha: 4-2-2021

SUMARIO:

I) NOVEDADES NORMATIVAS.

1. ESTADO.-

- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (BOE núm. 341, de 31 de diciembre).

- Real Decreto 1147/2020, de 15 de diciembre, por el que se declaran oficiales las cifras de población resultantes de la revisión del Padrón municipal referidas al 1 de enero de 2020 (BOE núm. 340, de 30 de diciembre de 2020).

2. COMUNIDADES AUTÓNOMAS.-

C) Galicia.-

- Ley 4/2021, de 28 de enero, de medidas fiscales y administrativas (DOG núm. 19, de 29 de enero).

I) Valencia.-

- Ley 3/2020, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat 2021 (DOGV núm. 8987, de 31 de diciembre).

II) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.

1. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL (TC).-

- STC 171/2020, de 16 de noviembre (BOE núm. 332, de 22 de diciembre).

2. TRIBUNAL SUPREMO Y AUDIENCIA NACIONAL (TS y AN).-

- STS de 24 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 123/2019.

- STS de 17 de diciembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 1365/2019.

- STS de 14 de julio de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 1187/2018.

- STS de 25 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 408/2019.

- SAN de 3 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 646/2019.

3. TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA (TSJ).-

C) Galicia.-

- STSJ de 11 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 46/2019.

- STSJ de 11 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 260/2020.

- STSJ de 18 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 129/2019.

I) Valencia.-

- STSJ de 14 de octubre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 461/2018.

- STSJ de 2 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 608/2018.

J) Aragón.-

- STSJ de 3 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 545/2019.

- STSJ de 5 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 131/2020.

P) Madrid.-

- STSJ de 23 de octubre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 406/2020.

- STSJ de 13 de octubre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 409/2020.

EMPLEADOS LOCALES

BEATRIZ SETUÁIN MENDÍA

Profesora Titular de Derecho Administrativo

Universidad de Zaragoza

El período de tiempo tenido en consideración para elaborar este informe ha sido el transcurrido entre el 23 de noviembre de 2020 y el 31 de enero de 2021. Se han analizado los Boletines Oficiales publicados durante esas fechas y la jurisprudencia que ha accedido, también entre las mismas, a las bases de datos al uso. Obviamente, la fecha de dictado de las Sentencias puede ser previa a aquel día inicial.

I) NOVEDADES NORMATIVAS.-

1. Estado.-

La principal norma estatal de la que hay que dejar constancia es la *Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021*. (BOE núm. 341, de 31 de diciembre) que, como es de sobra conocido, contiene diversas previsiones de aplicación al personal local. Se exponen a continuación, resumidamente y sin ánimo de exhaustividad, las más significativas.

El **Título III** viene referido a los gastos de personal, y en tres Capítulos sucesivos establece regulaciones “De los gastos del personal al servicio del sector público” (Capítulo I), “De los regímenes retributivos” (Capítulo II), y de “Otras disposiciones en materia de régimen del personal activo” (Capítulo III). En este marco, el primer precepto a mencionar es el artículo 18 (básico, al dictarse al amparo de los artículos 149.1.13 y 156.1 CE), en el que se establecen las reglas retributivas. Y así, además de fijar las cuantías de las retribuciones básicas (sueldo, trienios, pagas extraordinarias) que corresponden a los

funcionarios públicos por Grupos o Subgrupos de clasificación (artículo 18.Cinco), reconoce un incremento global de las retribuciones íntegras que vinieran percibiendo todos los empleados públicos a 31 de diciembre de 2020 de un 0,9% como máximo, en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a su antigüedad (artículo 18.Dos). Asimismo, reconoce la posibilidad de percibir retribuciones diferidas, pues mantiene las aportaciones públicas a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos siempre que no se supere el incremento global fijado en el apartado anterior (artículo 18.Tres). Lo que no se reflejan en esta ocasión, a diferencia de Leyes y normas de urgencia precedentes, son incrementos salariales adicionales en función del PIB. Sobran las explicaciones para esta decisión, vista la situación económica derivada de la pandemia.

El personal laboral, por su parte, también tiene previsto un incremento de su masa salarial –integrada por el conjunto de sus retribuciones salariales y extrasalariales, excepción hecha de las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, las cotizaciones al sistema de Seguridad Social a cargo del empleador, las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos, y las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador– en los mismos términos que el previsto para los funcionarios (artículo 18.Cuatro). En todo caso, los gastos de acción social –beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del personal al servicio del sector público– no podrán experimentar en 2021 para ambos tipos de personal ningún incremento en términos globales respecto a los de 2020 (artículo 18.Dos in fine). Estos límites también serán de aplicación a las retribuciones de los contratos mercantiles del personal del sector público (artículo 18.Diez). Y cualquier acuerdo, convenio o pacto que implique crecimientos retributivos superiores a los fijados deberá experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo en aplicación de lo dispuesto en el artículo 38.10 EBEP (artículo 18.Ocho).

Todo lo anterior no será óbice para las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo,

por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo (artículo 18.Siete).

Sin abandonar las cuestiones retributivas, también hay que citar como regulación adicional el artículo 29 de esta LPGE, que reitera la prohibición legal de percibir ingresos atípicos. Conforme a la misma, los empleados públicos locales no podrán percibir participación alguna de los tributos, comisiones u otros ingresos de cualquier naturaleza que correspondan a la Administración como contraprestación de cualquier servicio, ni participación o premio en multas impuestas aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los mismos. Solo deben percibir las remuneraciones del correspondiente régimen retributivo, sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación del sistema de incompatibilidades y de lo dispuesto en la normativa específica sobre disfrute de vivienda por razón del trabajo, en caso de que ésta les sea de aplicación.

Igualmente hay que considerar lo dispuesto en el artículo 31, que introduce algunas previsiones especiales que pueden afectar a tipologías residuales de empleados locales. En su apartado Uno alude al personal contratado administrativo, a los funcionarios de Cuerpos de Sanitarios Locales, así como al personal cuyas retribuciones en 2020 no correspondieran a las establecidas con carácter general por el Real Decreto-ley 2/2020, por el que se aprobaron medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. Si por la razón que fuere no les resultasen de aplicación las reglas retributivas anteriores, continuarán percibiendo en 2021 las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2020, con el incremento previsto en el artículo 18.Dos ¹. De la misma manera, en cualquier caso, las indemnizaciones por razón del servicio continuarán percibiéndose en las cuantías vigentes en 2020 (apartado Tres).

¹ También se refiere a los cuerpos de sanitarios locales el art. 19.6 de la *Ley 4/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2021 (BOA núm. 258, de 31 de diciembre)*. En concreto, al personal perteneciente a los mismos que se desempeñe al servicio de la Comunidad Autónoma. Además de recordar que le corresponderán las retribuciones básicas y, en su caso, el complemento de destino en las cuantías que determine con carácter general para los funcionarios la Ley de Presupuestos Generales del Estado, establece que la cuantía del complemento específico, para aquellos puestos a los que corresponda este concepto retributivo, será fijada por las normas propias de la Administración de la Comunidad Autónoma.

También referidas a retribuciones hay que aludir a dos **Disposiciones Adicionales**, ambas de carácter básico. La **Trigésima Quinta** aún se refiere, ocho años después, a la recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012 suprimida por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio. En relación a la misma, establece que las Administraciones y el resto de entidades que integran el sector público que no hubieran abonado la totalidad de las cantidades dejadas de percibir como consecuencia de la supresión de aquella *podrán* proceder a dicha devolución, teniendo en cuenta su situación económico-financiera. Se desprende, pues, que dicha devolución es decisión de la Corporación en la que presten sus servicios los empleados locales, condicionada en todo caso por la situación económico-financiera en que se encuentre. Por su parte, la **Trigésimo Sexta** autoriza a las Administraciones y entidades que integran el sector público y que cumplan los objetivos de déficit, deuda y regla de gasto a restablecer hasta el límite de incremento permitido en la Ley las retribuciones básicas de sus empleados que hubiesen minorado en cuantías no previstas en las normas básicas del Estado o a las que no hubiesen aplicado los incrementos retributivos máximos previstos en las LPGE. Las cantidades que se devenguen en aplicación de esta medida no tendrán la consideración de incrementos retributivos de los regulados en el artículo 18.Dos.

Sin abandonar las cuestiones retributivas cabe destacar la **Disposición Final Segunda**, que modifica el artículo 2 de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, referido a los trienios de los funcionarios que componen el ámbito subjetivo de esta norma (funcionarios de carrera que hubiesen prestado servicios en cualquier Administración pública con carácter previo a la constitución de los correspondientes Cuerpos, Escalas o plazas, a su ingreso en ellos, o en periodo de prácticas). Conforme a esta nueva redacción, el devengo de los trienios se efectuará aplicándoles el valor que corresponda a los del Cuerpo, Escala, plantilla o plaza con funciones análogas a las desempeñadas durante el tiempo de servicios prestados que se reconozcan. Los servicios prestados en condición distinta a la de funcionario de carrera también se valorarán en todo caso, y a efectos retributivos, en la misma cuantía que corresponda a los del Cuerpo, Escala, plantilla o plaza con funciones análogas a las prestadas. Cuando los servicios computables no lleguen a completar un trienio al pasar de

una esfera de la Administración pública a otra, serán considerados como prestados en esta última, para así ser tenidos en cuenta según la legislación que resulte aplicable siguiendo el orden cronológico de la prestación de los servicios sucesivos.

Sin abandonar el Título III de la Ley, hay que aludir al artículo 19 (básico en sus apartados Uno a Cuatro), que establece límites a la incorporación al sector público de nuevo personal con relación indefinida. El primero de ellos, la sujeción a una tasa de reposición de efectivos del 110 % en los sectores prioritarios y del 100 % en los demás sectores, excepción hecha de las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior, que gozarán de un 110 % de tasa en todos los sectores (apartado Uno.1). Entre los sectores prioritarios destacan, en lo que aquí pudiera interesar, las plazas del personal que presta asistencia directa a los usuarios de servicios sociales y del que se encarga de la atención a los ciudadanos en los servicios públicos, los miembros de los Cuerpos locales de prevención y extinción de incendios, el personal dedicado al control del fraude fiscal, de las subvenciones públicas y de la asignación eficiente de los recursos públicos, y el personal encargado del asesoramiento jurídico y de la gestión de recursos públicos (apartado Uno.3). Para los miembros de los Cuerpos de policía local la tasa de reposición se sitúa en el 115% en todo caso (apartado Uno.4). Es importante saber que no computarán para el límite máximo de tasa el personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores, las plazas que se convoquen por promoción interna, ni las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial (apartado Uno.6).

La tasa de reposición los sectores prioritarios y no prioritarios se podrá acumular en otros sectores prioritarios. Sin embargo, las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre de 2020 podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector (apartado Tres.1). Lo que en ningún caso se autorizará será la cesión de tasa de reposición de las Administraciones locales a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones y consorcios (apartado Tres.2), salvo que se trate de fundaciones públicas y consorcios adscritos que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación

o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos (apartado Tres.3). En cualquier caso, en aquellos supuestos en que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la OPE del organismo que la cede y del que la recibe deberán contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación (apartado Tres.4).

Por supuesto, dentro de los límites expuestos, no hay que perder de vista que la oferta de plazas deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos (apartado Uno.5), y que la validez de la tasa autorizada, de acuerdo con el artículo 70 EBEP, estará condicionada a que las plazas se incluyan en la OPE que aprueben anualmente los órganos de Gobierno de las Administraciones locales y a su ejecución en el plazo improrrogable de tres años (apartado Dos).

Finalizan las previsiones básicas del artículo 19 de la LPGE con la imposición de otro límite: la prohibición de contratar personal temporal y de realizar nombramientos de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables –discrecionalidad administrativa– (apartado Cuatro).

Como en LPGE anteriores, la **Disposición Adicional Vigésima.1** de esta misma Ley también establece limitaciones a la contratación de personal por parte de las sociedades mercantiles y las entidades públicas empresariales locales, salvo en los casos en que éste tenga una relación preexistente de carácter fija e indefinida en el sector público en el que esté incluida la correspondiente entidad o sociedad, o se trate de un ámbito de especial dificultad de cobertura. En estos últimos casos, los contratos celebrados generarán derecho a seguir percibiendo, desde la fecha de su celebración, el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en la estructura de procedencia. Al margen de estos supuestos, no podrán contratar personal temporal, excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, o cuando las sociedades lo necesiten para llevar a cabo encargos de los entes de los que son medio propio.

Cuando las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales gestionen servicios o realicen actividades enumerados en el antes citado artículo 19 Uno.3

tendrán una tasa de reposición del 110%, siempre que quede justificada su necesidad para la adecuada prestación del servicio o realización de la actividad. En los demás casos la tasa será del 100 %. La determinación de la tasa de reposición se llevará a cabo siguiendo las reglas del artículo 19.

En parecidos términos, se manifiestan las **Disposiciones Adicionales Vigésima Primera.1** y **Vigésima Segunda.1** sobre las fundaciones del sector público local y los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y organismos locales, si bien el límite de su tasa de reposición es del 75% con carácter general. Todas estas son previsiones de carácter básico dictadas al amparo de los artículos 149.1.13 y 156.1 CE.

En el mismo orden de cosas, **la Disposición Adicional Centésima Quincuagésima Novena** contiene previsiones a destacar, pues establece una tasa adicional de reposición de la policía local. De esta manera, adicionalmente a lo previsto en el artículo 19, y con el fin de garantizar el ejercicio de las funciones de las Administraciones Públicas en materia de seguridad y orden público, en el supuesto de que en aplicación de lo establecido en el artículo 206.1 del TRLGSS se produzca el anticipo de edad de jubilación de los policías locales, las entidades locales podrán disponer durante 2020, exclusivamente para este colectivo, de una tasa adicional de reposición determinada por el número de bajas que se prevean en este ejercicio y en el ejercicio 2021 como consecuencia de dicho adelanto de la edad de jubilación. Esta tasa adicional se descontará de la que pudiera corresponder en los ejercicios 2021 y 2022 ².

También se deja constancia de la **Disposición Final Trigésima Tercera**, que modifica diversos apartados del artículo 6 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Aquí interesa destacar la nueva redacción de apartado 7, referida a la financiación de la formación de los

² Por cierto que en relación con estos mismos funcionarios el artículo 119 Catorce de la misma Ley prevé la aplicación de un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto para la Administración como para el funcionario, a partir de la entrada en vigor de la norma reglamentaria por la que se establezca el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de ese colectivo (Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre). Este tipo de cotización adicional a será del 10,60%, del que el 8,84% será a cargo de la administración y el 1,76% a cargo del funcionario. La misma especialidad se prevé en el apartado Doce para los bomberos al servicio de las distintas Administraciones públicas.

empleados públicos. Para esta financiación se destinará el porcentaje de los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que determine anualmente la LPGE, y se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación suscritos en el ámbito de las Administraciones públicas, siempre en régimen de concurrencia competitiva. Cosa distinta será que dicha formación la realicen directamente las propias Administraciones públicas o las entidades públicas de formación dependientes de las mismas, con sus medios propios, en cuyo caso no se aplica lo anterior. El apartado 8 contiene previsiones parecidas en lo referido a la financiación de las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social.

La **Disposición Final Trigésima Séptima**, por su parte, modifica tres artículos del EBEP, en lo referente a permisos y vacaciones. El primero de ellos es el artículo 48, a cuyas letras a) y f) otorga nueva redacción. Así (letra a) el permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, con la duración prevista (tres o cinco días hábiles dependiendo de que el suceso se produzca en la misma o distinta localidad) se extiende también a los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario. La misma extensión se otorga al permiso referido a familiares dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, de dos o cuatro días hábiles conforme a la misma circunstancia. Por su parte (letra f), y a diferencia de la anterior regulación, la sustitución del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente solo podrá disfrutarse a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, sin que quepa ya el mero transcurso de tiempo equivalente desde el nacimiento del menor.

La redacción del artículo 49 EBEP también se modifica, en un mismo sentido: el de extender las condiciones de disfrute de los permisos de dieciséis semanas por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento temporal y permanente (letra b) y para el progenitor distinto de la madre por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o

adopción de un hijo o hija (letra c). Si bien en los dos casos se mantiene la exigencia de que las seis primeras sean de descanso obligatorio e ininterrumpido, también en ambos se permite que el resto, en el caso de que ambos progenitores trabajen, se ejercite desde entonces dentro de los doce meses a contar desde el nacimiento del hijo o hija, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o desde la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Se elimina así el límite anterior, situado en la fecha en que el hijo o la hija cumplieren doce meses.

Por último, se añade un nuevo apartado 3 al artículo 50 EBEP (referido a las vacaciones de los funcionarios públicos), en el que señala lo siguiente:

“El período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas. No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses”.

Simple mención se hace al *Real Decreto 1147/2020, de 15 de diciembre, por el que se declaran oficiales las cifras de población resultantes de la revisión del Padrón municipal referidas al 1 de enero de 2020 (BOE núm. 340, de 30 de diciembre de 2020)*.

2. Comunidades Autónomas.-

C) Galicia.-

El capítulo I del Título II de la *Ley 4/2021, de 28 de enero, de medidas fiscales y administrativas (DOG núm. 19, de 29 de enero)* introduce distintas medidas en materia de empleo público en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, mediante la modificación de diversos preceptos de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público, que resulta de aplicación al personal al servicio de las entidades locales. La mayoría de estas modificaciones tienen como finalidad adaptar la normativa autonómica a los diversos

cambios llevados a cabo en la legislación básica, particularmente en materia de excedencias y permisos, tanto de conciliación como por motivos de violencia de género o violencia terrorista, por lo que no procede reproducirlos. Otras presentan carácter meramente organizativo, atribuyendo competencias concretas a órganos específicos de la Comunidad. Como decisiones de índole más particular se reseñan solamente la posibilidad de valorar como mérito en los procedimientos de provisión, y para la confección de listas de contratación temporal, la prestación de servicios de forma presencial en puestos de trabajo de los centros residenciales o sociosanitarios públicos durante la situación de emergencia sanitaria derivada de la COVID-19 (nueva Disposición Adicional Decimoquinta), y la consolidación de dos niveles superiores de grado personal al que poseyese para el personal funcionario de carrera en situación de servicios especiales, por cada dos años de servicios continuados, sin que pueda superar el nivel máximo que podría obtener en su Cuerpo o Escala de pertenencia (nueva letra k de la Disposición Transitoria Octava.1).

I) Valencia.-

La *Ley 3/2020, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat 2021 (DOGV núm. 8987, de 31 de diciembre)* introduce nuevos preceptos en las *Leyes 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer* y *17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales* que afectan a los cuerpos de policías locales. Conforme a estas nuevas previsiones, los Municipios de más de 20.000 habitantes deberán disponer antes de 1 de enero de 2023 de grupos especializados en materia de violencia de género y agresiones sexuales, y los de más de 50.000, además, de un grupo especializado en la prevención de los delitos de odio. Todo ello en el marco de la colaboración con los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad de Estado.

II) NOVEDADES JURISPRUDENCIALES.-

1. Tribunal Constitucional (TC).-

La *STC 171/2020, de 16 de noviembre (BOE núm. 332, de 22 de diciembre)* resuelve la cuestión de inconstitucionalidad presentada frente a la Disposición Transitoria Primera.2 de la Ley 1/2018, de 22 de febrero, de coordinación de policías locales de la Comunidad de Madrid, por posible vulneración mediata del artículo 149.1.18 CE. El Juzgado que plantea la cuestión considera que podría incumplir la Disposición Adicional Vigésimo Segunda de la LMRFP, dictada al amparo del mismo, que reconoce la dispensa de titulación para la promoción interna desde Cuerpos o Escalas del antiguo grupo D (hoy C2) a Cuerpos o Escalas del antiguo grupo C (hoy C1). La Ley madrileña, por el contrario, no refleja tal dispensa, y condiciona el acceso a las Escalas y categorías de los Cuerpos de policía local a la posesión de la titulación requerida para los subgrupos correspondientes en la vigente legislación sobre función pública (EBEP). En concreto, la Disposición cuestionada plantea la integración directa en las categorías clasificadas en los distintos subgrupos de clasificación de los policías locales que a la entrada en vigor de la Ley ocupasen plazas correspondientes a las mismas y tuviesen la titulación requerida. En caso contrario, permanecerán en su subgrupo de clasificación de origen como situación “a extinguir”.

El TC considera que, efectivamente, esta previsión es inconstitucional, y aplica un razonamiento que ya expuso en la Sentencia 200/2015, de 24 de septiembre, que resolvió una cuestión análoga en relación con la Ley de Coordinación de Policías Locales de Aragón. En ese caso (igual que en el presente), se apreció la incompatibilidad de la regulación autonómica con la Disposición Adicional Vigésimo Segunda de la LMRFP, pues al exigirse *en todo caso* de la titulación correspondiente, no cabe conciliación posible con la norma básica, cercenándose el derecho funcional a la progresión en la carrera profesional y a la promoción interna. A mayor abundamiento, se trata de una incompatibilidad que, además de efectiva, es insalvable por vía interpretativa. El legislador autonómico ha invadido así la competencia estatal para adoptar las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos (artículo 149.1.18 CE), por lo que procede estimar la cuestión y declarar la inconstitucionalidad y nulidad de la Disposición Transitoria Primera.2 de la Ley madrileña

de coordinación de policías locales. Eso sí, no sin antes advertir que, dada la excepcionalidad de la regla básica (solo se aplica al acceso al actual subgrupo C1 desde el actual subgrupo C2), esta declaración de inconstitucionalidad se refiere únicamente en su aplicación a la integración de los miembros de los Cuerpos de policía local con estos origen y destino. La Disposición recurrida se aplica a todas las Escalas y categorías los Cuerpos de policía local, por lo que se mantiene vigente para el resto, pues no contradice la legislación básica.

2. Tribunal Supremo (TS) y Audiencia Nacional (AN).-

En la referente a la jurisprudencia del TS, de nuevo hay que comenzar dando cuenta de un pronunciamiento que resuelve un recurso presentado frente al RD 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional. Se trata de la *STS de 24 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 123/2019*. La mayor parte de los reproches formulados a esta norma ya habían obtenido respuesta en Sentencias anteriores (particularmente en las Sentencias de 28 de mayo, 2 de junio y 23 de junio de 2020, expuestas en el informe de este Seminario correspondiente a noviembre de 2020), por lo que, tras reproducirlos, la Sala razona sobre las impugnaciones no coincidentes con los precedentes.

Una de ellas tiene como objeto el artículo 3.3.d) 4º, que, al regular la función pública de Secretaría y, más concretamente, la función de asesoramiento legal preceptivo, relaciona la emisión de informes, entre otros casos, al supuesto de resolución de recursos administrativos “cuando la naturaleza de los asuntos así se requiera”, excepción hecha de los expedientes instruidos por infracción de las Ordenanzas locales o de la normativa reguladora de tráfico y seguridad vial, o de recursos contra actos de naturaleza tributaria. Para el recurrente (Colegio Oficial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local de la Región de Murcia), la expresión entrecomillada es contraria a la seguridad jurídica al no acotar los asuntos sujetos o no a informe. La Sala no está de acuerdo con esto, pues entiende que la interpretación conjunta del precepto permite delimitar con cierto grado

de certeza este aspecto, sin que la introducción de la cláusula de cierre ponga en riesgo la certidumbre exigible a toda norma jurídica para no contravenir el artículo 9.3 CE. El apartado 4º del precepto en su totalidad tiene un carácter predecible y previsible, proporcionando certidumbre bastante sobre los supuestos en que procede o no el informe dentro de la función de asesoramiento legal atribuida a las funciones de Secretaría.

El Colegio recurrente también impugna el artículo 32.1.f, reprochándole vulneración de los principios de mérito y capacidad establecidos constitucionalmente. En este precepto se establecen reglas de valoración de los méritos generales para la provisión de vacantes, y en relación concreta con los servicios previos, señala un máximo de 2,50 puntos para los servicios prestados antes del ingreso en la subescala correspondiente, los períodos de funcionario en prácticas y los servicios prestados posteriormente en puestos no reservados de cualquier Administración Pública. Para el TS, no queda explicada la transgresión de aquellos principios por esta previsión, y menos cuando el RD 1732/1995, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración local con habilitación nacional, derogado por el RD 128/2018, ya contenía una previsión similar. En consecuencia, procede desestimar el recurso contencioso-administrativo.

Particular relevancia presenta la *STS de 17 de diciembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 1365/2019*, confirmatoria en casación de la STSJ de Valencia de 20 de noviembre de 2018, que consideró asimilable a la situación de servicio activo el tiempo de permanencia en excedencia voluntaria por cuidado de familiares de una funcionaria de Administración local con habilitación nacional a efectos de valorar los méritos para proveer puestos de trabajo reservados. En concreto, el interés casacional detectado por la Sala para admitir el recurso se sitúa en precisar si las previsiones del artículo 57 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (que establece que en las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en situaciones relacionadas con la protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral) tienen efecto directo sin mediación de las correspondientes bases de la

convocatoria y, de ser así, si imponen una valoración de la situación administrativa de excedencia voluntaria por cuidado de familiares idéntica a la que se otorga a la situación administrativa de servicio activo.

Como se ha avanzado, la respuesta a esta cuestión ha sido afirmativa, conectando el tenor del artículo 57 de la LO 3/2007 con lo establecido en el artículo 89.4 EBEP (el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares será computable a efectos de trienios, *carrera* y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación, con reserva de puesto de trabajo de al menos dos años y posibilidad de participar en los cursos de formación que convoque la Administración), y en el artículo 130.4 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana (que se manifiesta en semejantes términos). Para la Sala, de todos estos preceptos se desprende inequívocamente la equiparación de la excedencia voluntaria por cuidado de familiares con el servicio activo. Y además, tienen otro elemento en común: están contenidos en normas jerárquicamente superiores y posteriores a la Orden de 10 de agosto de 1994, por la que se dictan normas sobre concursos de provisión de puestos reservados a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional que, dada la fecha en que fue dictada, no tomó en cuenta el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres fijado como política por la Unión Europea en las Directivas 76/2007/CEE y 202/73/CE, antecedentes de la LO de igualdad. Ello no impide que, en la actualidad, deba interpretarse en el contexto legislativo vigente, que responde a la realidad social del tiempo que ha de ser aplicada, como determina el artículo 3.1 CC. En otras palabras, se trata de que la carrera profesional de las personas que se acojan a los permisos de conciliación no se vea afectada por el ejercicio de este derecho.

A la vista de lo expuesto, la Sala fija como doctrina de interés casacional que las previsiones del artículo 57 de la LO de igualdad tienen efecto directo sin mediación de las correspondientes bases de la convocatoria, imponiendo una valoración de la situación administrativa de excedencia voluntaria por cuidado de familiares idéntica a la que se otorga a la situación administrativa de servicio activo.

También interesa destacar la *STS de 14 de julio de 2020, Sala de lo Contencioso*,

recurso núm. 1187/2018, que se pronuncia en casación sobre la duración de la medida cautelar de suspensión provisional de funciones. En concreto, sobre si la duración máxima de seis meses que prevé el artículo 98.3 EBEP en el marco de la tramitación de un expediente disciplinario frente a un funcionario público también resulta de aplicación durante la tramitación de un procedimiento judicial o si, por el contrario, podrá mantenerse por todo el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el Juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo.

En este caso, el funcionario concernido era un policía local, por lo que hay que tener en cuenta lo establecido sobre estas cuestiones en LOFCS, a la que remite expresamente el artículo 3.2 EBEP. En este sentido, el artículo 8.3 LOFCS establece que la iniciación de procedimiento penal contra miembros de estas fuerzas y cuerpos (incluidos los de policía local) no impedirá la incoación y tramitación de expedientes disciplinarios por los mismos hechos y que, las medidas cautelares que puedan adoptarse en estos “podrán prolongarse hasta que recaiga resolución definitiva en el procedimiento judicial, salvo en cuanto a la suspensión del sueldo, en que se estará a lo dispuesto en la legislación general de funcionarios”. Se trata, sin duda, de una especificidad dentro de los colectivos funcionariales que es reiterada por la Disposición Final Sexta de la LO 4/2010, de 20 de mayo, de régimen disciplinario de Cuerpo Nacional de Policía, que determina la extensión de una previsión análoga referida a los policías nacionales “a los Cuerpos de Policía Local de acuerdo con lo previsto en la LOFCS”.

Todo lo anterior conduce a afirmar que el órgano que ostente la dirección de personal de la policía local en cada Municipio (el Alcalde), podrá acordar la prolongación de la medida cautelar de suspensión de funciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.3 LOFCS y que, a efectos económicos, se regirá por lo dispuesto en la legislación funcionarial, por lo que tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo (artículo 98.3 EBEP). La doctrina de interés casacional que queda fijada establece así que “en casos referidos 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 (Alcalde) hasta la finalización del procedimiento penal por resolución definitiva, y aún 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 artículo 8.3 en relación con el artículo 52 de la LOFCSE y las disposiciones de derecho autonómico que las complementan”.

La última de las SSTS a citar lleva fecha de *25 de noviembre de 2020, recurso núm. 408/2019*, y se pronuncia sobre el sistema de fuentes en materia de función pública local. En concreto, interpreta lo dispuesto en el artículo 134.2 TRRL, según el cual a los funcionarios de la Administración local les serán aplicables “las normas de la presente Ley y las que dicte el Estado en uso de las autorizaciones contenidas en los artículos 98.1 y 100.2 LBRL; en lo no previsto en ellas, la reglamentación que para el ingreso en la función pública establezca la respectiva Comunidad Autónoma, y supletoriamente, el Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre (hoy Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo), por el que se aprueba el Reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado”. La duda se planteaba sobre la referencia a la legislación autonómica, establecida con carácter supletorio junto con el RGI, surgiendo la controversia sobre si debía entenderse limitada a la que regulase específicamente la función pública local (de haberla) o comprendería la destinada a los funcionarios autonómicos.

El TS ya se había pronunciado sobre una cuestión análoga en una Sentencia de 27 de junio de 2007 que, respecto de otra materia –recompensas, permisos, licencias y vacaciones– interpretó la remisión del artículo 142 TRRL a la “legislación sobre función pública de la CCAA respectiva” como referida a la legislación sobre función pública de la misma. Y esto no ha de considerarse contrario a la garantía constitucional de la autonomía local, pues los entes locales tienen reconocida la potestad de seleccionar a sus funcionarios convocando pruebas selectivas y fijado las bases reguladoras, siempre de acuerdo a las normas de

cobertura. Es en el sistema de fuentes en el que se regula esa potestad en el que se inserta la interpretación del artículo 134.2 TRRL.

Antes de finalizar este apartado, se quiere dejar constancia de una *SAN de 3 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 646/2019*, que excluyó a una aspirante del procedimiento selectivo para el ingreso en la Subescala de Secretaría-Intervención de la Escala de funcionarios de Administración local con habilitación nacional en el tercer ejercicio, por haber aparecido en el examen elementos identificativos personales, lo que contravenía las bases establecidas en la convocatoria. La recurrente alegaba que se trató de un error material, pues puso en el encabezamiento del ejercicio su nombre –no así en la parte superior del documento, donde solo se indicó su código– por ser lo que habitualmente se hace en cualquier informe, sin advertir que esto pudiera ser contrario a aquellas bases. La Sala rechaza este argumento, y considera patente la vulneración de las bases y la inevitabilidad de su exclusión, en absoluto desproporcionada. La motivación de dicha exclusión es, asimismo, suficiente, pues la recurrente ha conocido en todo momento la razón por la que ha sido excluida. A todo ello se suma la innecesariedad de dar al ejercicio la forma de informe, dado que solo se requería en el enunciado la respuesta a nueve cuestiones. Fue una decisión voluntaria de la recurrente utilizar este formato que, a mayor abundamiento, puede encabezarse con expresiones genéricas referidas al puesto que ocupa su autor. La falta de dolo o la ingenuidad de la recurrente no son motivo que justifique la estimación de la demanda, por lo que se desestima el recurso y se confirma su exclusión.

3. Tribunales Superiores de Justicia (TSJ).-

C) Galicia.-

La *STSJ de 11 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 46/2019*, se pronuncia sobre diversas cuestiones en torno a un acuerdo de Pleno municipal por el que se aprueba el presupuesto general anual y diversa documentación complementaria. La razón fundamental que argumenta el sindicato recurrente tiene que ver con los desajustes entre la RPT y la plantilla de personal que acompaña al presupuesto, lo que a su juicio debería

determinar su nulidad. Sin embargo la Sala, reconociendo esta disonancia, advierte del efecto perverso que conllevaría estimar esta pretensión, que no es otro que la imposibilidad de percibir las retribuciones por parte de muchos trabajadores, por insuficiencia presupuestaria. Sucede en esta ocasión algo nada inhabitual: la RPT, instrumento de gestión de los recursos humanos del Municipio, no está actualizada, siendo la plantilla, documento informativo que refleja las previsiones de gastos del capítulo I (personal) de los presupuestos, la que refleja la realidad. En esta tesitura, el Tribunal prioriza la eficacia, y considera contraproducente estimar la pretensión de la actora aun cuando aprecie un claro e irregular comportamiento municipal y reclame su cese introduciendo en la RPT las modificaciones que sean precisas.

Otro reproche formulado por el recurrente hace referencia a la ausencia de negociación colectiva, lo que también es rechazado en la Sentencia. La voluntad negociadora real se demuestra en la convocatoria de la Mesa y en el envío previo a los representantes sindicales de toda la documentación precisa para alcanzar acuerdos (OPE, informes técnicos, proyecto de presupuestos, etc.). El hecho de que haya cuestiones concretas no tratadas no empuja el cumplimiento de la obligación negocial, pues el EBEP impone la negociación de los criterios generales sobre OPE (artículo 37.1.1), y no de cada uno de los extremos singulares relativos a las mismas.

Se menciona también la *STSJ de 11 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 260/2020*, que desestima la pretensión de la funcionaria municipal recurrente. Ésta solicitó el abono de las diferencias retributivas salariales provocadas por las diferencias de los complementos de destino y específico que tiene asignadas un puesto de trabajo de Jefe de Sección, pues entiende que ha realizado efectivamente las funciones propias del mismo en su puesto, de categoría inferior. Es cierto que existe una consolidada jurisprudencia del TS conforme a la cual los funcionarios que realicen funciones distintas a las propias de su puesto, y así lo acrediten, tendrán derecho a cobrar las retribuciones propias del puesto que efectivamente desempeñen. Sin embargo, en este caso, esto no queda acreditado a través de las pruebas realizadas, todas documentales y ninguna testifical.

E igualmente sobre cuestiones retributivas se pronuncia la *STSJ de 18 de noviembre de*

2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 129/2019. En concreto, sobre el complemento personal transitorio (CPT), reconocido en la LMRFP, en el RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, y en la legislación autonómica aplicable. Como su propio nombre indica, este complemento ha de ser entendido como una medida provisional encaminada a minorar las consecuencias económicas perjudiciales derivadas cambios en el régimen jurídico de los empleados públicos. En todo caso, la merma de retribuciones ha de obedecer a causas ajenas a su voluntad, como pueden ser la modificación de las RPT, cambios normativos, o supuestos de integración voluntaria en un nuevo régimen de personal que garantice la homologación en las categorías de personal equivalentes y sus retribuciones. Pero no así cuando el cambio retributivo se corresponde con una decisión voluntaria del propio trabajador. Como en el supuesto enjuiciado, en el que el recurrente participó en un procedimiento de promoción interna y abandonó un puesto en el que venía percibiendo el CPT en compensación por otro anterior al que fue asignado involuntariamente. Esta razón hace que se desestime el recurso.

I) Valencia.-

La STSJ de 14 de octubre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 461/2018 se pronuncia sobre la legalidad de exigir el conocimiento de la lengua valenciana para acceder a una bolsa de trabajo para la provisión con carácter interino de puestos reservados a funcionarios de Administración local con habilitación nacional de la Subescala Secretaría-Intervención. El Decreto autonómico 154/2016, de 21 de octubre, por el que se regula el procedimiento de selección de funcionarios interinos y se crean las bolsas de trabajo para la provisión interina de estos puestos, si bien no impide el acceso a personas que no conozcan el valenciano, sí exige superar un módulo formativo que permita adquirir un nivel mínimo de conocimiento lo que, a juicio de la Sala, contravendría lo dispuesto en el artículo 92 bis LBRL, que no impone nada semejante para el desempeño de funciones reservadas. Como dice expresamente, “si el Estado (pues son cuerpos estatales) no exige para los funcionarios de carrera el requisito de conocimiento de una lengua cooficial sino como mérito, con menos

razón cabe que se le imponga ese condicionamiento a quienes siendo también habilitados nacionales, aunque con nombramiento provisional, se someten al mismo patrón regulatorio, con la única particularidad de que el nombramiento lo pueden realizar las Comunidades Autónomas”.

Esta misma idea está recogida también en el RD 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración local con habilitación nacional, en cuyo artículo 53 solo establece como criterio de preferencia para la constitución de bolsas de interinos haber aprobado algún ejercicio de las pruebas de acceso organizadas por el Estado para la Subescala correspondiente. Por las razones expuestas, declara la ilegalidad del precepto autonómico y, consecuentemente, la nulidad de la convocatoria que reflejaba esta exigencia, con todas las consecuencias inherentes a dicha declaración.

Por su parte, la *STSJ de 2 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 608/2018*, rechaza el recurso presentado por el demandante, policía local. Su pretensión estribaba en el incremento retributivo, solicitando en primer lugar un mayor complemento específico a consecuencia de las guardias de disponibilidad a que está sujeto, a través de conexión con el teléfono móvil. La Sala desestima esta reclamación, pues dicha disponibilidad ya está considerada dentro del complemento que percibe (artículo 22 del Decreto 19/2003, de 13 de marzo, por el que se regula la norma marco sobre estructura, organización y funcionamiento de los cuerpos de policía local de la Comunidad Valenciana). Además, no considera discriminatoria la percepción de la misma retribución que otros miembros del cuerpo que no realizan algunas de las funciones que aborda el demandante. El Tribunal entiende que el término de comparación válido sería entre funcionarios que realizasen las mismas funciones y percibiesen superiores retribuciones. La CE no impide tratos desiguales, sino desigualdades injustificadas que no vengan fundadas en criterios objetivos y razonables. Aquí considera lógica la diversidad de funciones entre puestos que, en este caso, además, están atribuidas legalmente y entran dentro de los cometidos propios del Cuerpo funcional al que pertenece el recurrente.

J) Aragón.-

En el periodo de tiempo considerado en este informe, son dos las Sentencias localizadas que tienen relación con el empleo local.

La primera de ellas es la *Sentencia de 3 de noviembre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 545/2019*, que confirma en apelación la Sentencia de instancia, referente a su vez a los derechos económicos de los funcionarios interinos cuando desempeñan las mismas funciones que los de carrera, en aplicación de la jurisprudencia del TJUE sobre la Directiva 1999/70, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y la CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Dicha Sentencia estimó el recurso presentado por un funcionario interino del Ayuntamiento de Zaragoza, y determinó que siendo igual el trabajo realizado, deberá tener derecho al acceso a los complementos regulados como carrera horizontal en las diversas normas, siempre que acredite los requisitos de formación exigidos al efecto. Este mismo criterio es mantenido por la Sala del TSJ.

La otra *Sentencia* a citar, también de la misma *Sala*, lleva fecha *5 de noviembre de 2020, recurso núm. 131/2020*, y se salda con la desestimación del recurso por falta de jurisdicción del orden contencioso-administrativo para conocer la pretensión objeto del pleito. El recurrente en apelación –que ya había visto rechazado su recurso de instancia por la misma razón–, era empleado laboral temporal de un Ayuntamiento, y consideraba que éste había incurrido en vía de hecho al finalizar su relación de trabajo, pues no se produjo a su juicio un simple despido sino una inactividad total por parte de la Administración, con ausencia absoluta del procedimiento legalmente establecido y sin una resolución expresa ni comunicación fehaciente de la extinción de la relación laboral. El Ayuntamiento rebate esta afirmación, y alega que se trató de la finalización de un contrato de trabajo temporal comunicada por escrito, con entrega de la correspondiente liquidación y finiquito, y con el pago de la indemnización prevista por el ET. Es decir, siguiendo el procedimiento establecido por la legislación laboral, por lo que si el recurrente considera que su despido es improcedente, debe interponer recurso ante la jurisdicción social.

Como se ha dicho, la Sala de lo Contencioso del TSJ de Aragón está de acuerdo con esto último, pues el principal fundamento del recurso es que, pese a que el trabajador formalizó contratos de duración determinada, se trataba en realidad de una relación indefinida en fraude de ley. Es decir, argumenta conforme a lo regulado en el artículo 15 ET, planteando pese a las alegaciones de vía de hecho un conflicto sobre la tipología de su contrato. Esto indica que es una cuestión de competencia de la jurisdicción social, por lo que procede la desestimación del recurso por falta de jurisdicción.

P) Madrid.-

La *STSJ de Madrid de 23 de octubre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 406/2020*, se pronuncia sobre un Acuerdo de Junta de Gobierno municipal por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa General de Empleo en el que se fijaban los criterios a aplicar en un proceso de estabilización y consolidación de personal temporal. Para los recurrentes, a través de este Acuerdo se intentaría desvirtuar la eficacia de la Directiva 1999/70/CE antecitada, pues la aplicación de los criterios contenidos (el principal, la concurrencia a los procesos selectivos junto con el resto de participantes) impedirían el reconocimiento de la situación de abuso en la contratación temporal en la que se encuentran y tampoco haría posible su sanción, además de ser discriminatorios pues no contemplan la diferencia sustancial de su situación en relación con “quienes nada tienen que estabilizar ni consolidar”. El Tribunal juzgador en absoluto está de acuerdo con esta valoración, recordando que no tiene ninguna base jurídica la pretensión de que al personal interino de larga duración se le exima de someterse a unas pruebas objetivas de evaluación de sus conocimientos. Así lo establece con carácter general el artículo 61.6 EBEP (a propósito de la oposición y concurso oposición como sistemas selectivos de funcionarios de carrera) y la STC 111/2014, de 26 de junio, que establece textualmente que “la consideración de los servicios prestados no es ajena al concepto de mérito y capacidad, pues el tiempo efectivo de servicios puede reflejar aptitud o capacidad para desarrollar una función o empleo público y, suponer además, en ese desempeño, unos méritos que pueden ser reconocidos y valorados (...) Pero no puede llegar a convertirse en un requisito que excluya la posibilidad de

conurrencia de terceros ni tener una dimensión cuantitativa que rebase el límite de lo tolerable. (...) ello atentaría gravemente contra los principios constitucionales del derecho al acceso a la función pública, en condiciones de igualdad que se acredite el mérito y capacidad mediante los sistemas ordinarios de acceso a la función pública mediante oposición o concurso-oposición”.

A estas aseveraciones se une lo que establece la STJUE de 19 de marzo de 2020 a propósito de la Disposición Transitoria Cuarta EBEP (sobre consolidación de empleo temporal), entendiendo que dado que ésta solo atribuye una facultad al efecto a la Administración, no está obligada a aplicarla aun cuando se haya comprobado que recurría de manera abusiva a la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. A ello suma que tampoco queda demostrado que se trate de una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de dichas relaciones, ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. Por supuesto, nada obsta a que la Administración recurra a la consolidación de empleo temporal conforme a la Disposición Transitoria Cuarta EBEP, pero siempre que en tales procesos se garantice el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y sin que el tiempo de servicios prestados pueda tener otra consecuencia que su valoración potestativa en fase de concurso, y entre otros méritos. Se desestima, por tanto, el recurso presentado.

Por su parte, la *STSJ de 13 de octubre de 2020, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 409/2020*, razona sobre la exigencia de determinadas titulaciones para desempeñar puestos de trabajo al servicio de una entidad local y, en concreto, sobre la extensión de las especialidades. En este caso, la convocatoria pública para ocupar puestos de Directores de Centros Deportivos municipales no ceñía el requisito de titulación al título de Graduado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, al entender que en las funciones propias del mismo priman aspectos gestores y administrativos sobre los estrictamente deportivos.

Del análisis de la normativa aplicable (Ley 6/2016, por la que se ordena el ejercicio de las profesiones del deporte en la Comunidad de Madrid, RD 581/2017, de 9 de junio, por el que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, por la que se modifica la Directiva

2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales), el Tribunal deduce que en el caso de las profesiones reguladas debe garantizarse la posesión, de manera directa o indirecta, de determinadas cualificaciones profesionales. Más concretamente, en los puestos de trabajo que pertenecen a la escala de administración especial, la Administración pueda admitir libremente cualquier titulación para su desempeño, si bien este requisito quedará condicionado por la naturaleza y las funciones a desempeñar. La potestad de autoorganización de la Administración le faculta, por tanto, para determinar qué titulaciones considera idóneas para el desempeño de las funciones asignadas, siempre con la debida motivación y respetando la libertad de acceso con idoneidad. Sobre esta última, el TS ha matizado que, principalmente en materias técnicas, no ha de identificarse con exclusividad de titulación, sino con la verificación de determinados conocimientos o aptitudes en orden a proveer un determinado puesto; con una capacidad técnica común y genérica que no resulta de la titulación específica obtenida, sino del conjunto de los estudios que hubiere seguido, existiendo algunas ramas de enseñanzas que dotan a sus titulados superiores de un fondo igual de conocimiento técnico. Lo contrario llevaría a admitir monopolios profesiones que reservasen ámbitos excluyentes de funciones públicas a una determinada titulación.

Aclarado lo anterior, la Sala entiende que no puede admitir la pretensión del Colegio profesional recurrente, pero también considera que la convocatoria, por la generalización excesiva de la titulación exigida (titulación universitaria superior o grado de los grupos profesionales A1 o A2, especialidad profesional AG/ADEP), infringe igualmente el principio de libertad con idoneidad, pues refunde funciones que deberían desempeñarse por titulaciones distintas y no recoge elementos de valoración que permita configurar qué correctas titulaciones habilitan para el desempeño de los puestos convocados. Por esta razón, estima parcialmente el recurso.