
Empleo público

Alfonso ESTEBAN MIGUEL

Profesor Ayudante Doctor Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Madrid
ORCID ID: 0000-0001-6897-802X

Palabras clave: empleo público local; contratación temporal en las Administraciones públicas; selección.

Keywords: local public employment; temporary hiring in public Administrations; selection.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. —2. LA EXCESIVA TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO: 2.1. El tratamiento de las irregularidades en la contratación laboral por la jurisdicción social. 2.2. La figura del indefinido no fijo y el abuso en la temporalidad en el sector público. 2.3. Los procesos extraordinarios de estabilización o la declaración de fijeza como posibles medidas efectivas para prevenir el abuso de la excesiva temporalidad en el sector público. 2.4. Sanciones adicionales y la extinción del indefinido no fijo. 2.5. El tratamiento de la temporalidad en la jurisdicción contencioso-administrativa.—3. SOBRE LOS PROCESOS SELECTIVOS: 3.1. La actuación de los Órganos de Selección. 3.2. Las pruebas específicas en los procesos de selección: la entrevista personal y el test psicotécnico. 3.3. Aspectos formales en la participación de procesos selectivos. 3.4. Cuestiones procesales relevantes.—4. EL PERSONAL FIJO DISCONTINUO: CÓMPUTO DE SERVICIOS PRESTADOS.—5. RETRIBUCIONES Y DERECHOS ECONÓMICOS.—6. SOBRE EL CESE EN PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN.—7. LA DELIMITACIÓN DE COMPETENCIAS ENTRE LA JURISDICCIÓN SOCIAL Y LA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO.

1. INTRODUCCIÓN

El año 2024 ha sido especialmente prolífico en el ámbito del empleo público, tanto por la intensidad del debate jurídico como por la relevancia de las resoluciones judiciales dictadas en este periodo. La jurisprudencia emanada de los tribunales nacionales y europeos ha incidido de manera determinante en la interpretación y aplicación del marco normativo vigente, especialmente en lo relativo a la contratación temporal, la estabilidad en el empleo y los procesos de selección en las administraciones públicas. Este informe tiene por objeto ofrecer una sistematización rigurosa y crítica de las principales decisiones judiciales que han marcado el desarrollo del empleo público local durante el último año.

A través del análisis de sentencias clave, se abordan cuestiones estructurales como el abuso de la temporalidad, la figura del personal indefinido no fijo, la validez de los procesos de estabilización, la delimitación competencial entre jurisdicciones, así como aspectos sustantivos y procedimentales vinculados a la selección, retribuciones y cese del personal público. El estudio se realiza desde una perspectiva integradora, que combina el enfoque doctrinal con el impacto práctico de las resoluciones, y que tiene en cuenta la creciente influencia del Derecho de la Unión Europea en la configuración del régimen jurídico del empleo público en España.

Como otros años, el estudio no se ha centrado en exclusiva en sentencias sobre empleo público local, sino que también se analizarán sentencias de otras administraciones, que por su importancia tienen una repercusión o incidencia directa en la regulación ámbito local.

Este informe pretende, en definitiva, contribuir al debate sobre los retos actuales del empleo público, ofreciendo una herramienta útil para investigadores, operadores jurídicos y responsables públicos comprometidos con la mejora de la calidad institucional y la garantía de los derechos de los trabajadores al servicio de las administraciones. Y es que, el empleo público es una cuestión que tiene mucha relevancia y así lo demuestran estudios publicados este último año como el de E. MOREU CARBONELL, «Desafíos del modelo de empleo público tras la crisis sanitaria», *Revista Jurídica de Asturias*, núm. 47, 2024, o F. A. CASTILLO BLANCO, «Cuestiones claves en la Ley de Función Pública de Andalucía», *Revista Catalana de Dret Públic*, núm. 68, 2024.

2. LA EXCESIVA TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

2.1. El tratamiento de las irregularidades en la contratación laboral por la jurisdicción social

El análisis de las recientes sentencias judiciales dictadas en 2024 pone de manifiesto que el empleo público en España continúa siendo un ámbito marcado por el debate en

torno a la temporalidad y sus consecuencias. También lo demuestran los estudios realizados por la doctrina en el último año como, por ejemplo, A. COSTA REYES, «El abuso de la temporalidad en las Administraciones públicas. El complejo de Penélope del Derecho español», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 172, 2024; J. RODRÍGUEZ VILLANUEVA, «Aspectos conflictivos de los procesos de estabilización en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público: una aproximación a través de los tribunales», *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. 26, 2024; E. DESDENTADO DAROCA, «El fin del indefinido no fijo y la búsqueda de una nueva fórmula que evite el abuso de la temporalidad, pero también la captura del empleo público», *Trabajo y Empresa: Revista de Derecho del Trabajo*, núm. 12, 2024; A. ESTEBAN MIGUEL, «La temporalidad abusiva en el empleo público: luces y sombras sobre los procesos extraordinarios de estabilización», *Trabajo y Derecho*, núms. 115-116, 2024.

La interpretación y aplicación del Derecho interno, en particular el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, se realiza necesariamente a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Las sentencias del TJUE, como la de 3 de junio de 2021 (IMIDRA, C-726/19) y las del año pasado de 22 de febrero de 2024 (asuntos C-59/22, C-110/22 y C-159/22) y de 13 de junio de 2024 (asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22) han ejercido una influencia decisiva en la forma en que los tribunales nacionales abordan las situaciones de utilización abusiva de contratos o relaciones de empleo de duración determinada en el sector público. La obligación de interpretar el Derecho interno en la medida de lo posible a la luz de las directivas europeas para lograr el resultado que persiguen es un principio reiterado. Sobre el peso que tienen las decisiones del TJUE en el empleo público, puede consultarse el trabajo de J. BAQUERO AGUILAR, «La dependencia del sistema de empleo público español de las resoluciones del TJUE», *Revista Crítica de Relaciones Laborales, Laborum*, núm. 12, 2024.

2.2. La figura del indefinido no fijo y el abuso en la temporalidad en el sector público

Las sentencias del año 2024 sobre el abuso de la temporalidad en el sector público refrendan la doctrina nacional consolidada, influenciada por el TJUE, que considera que la utilización ininterrumpida de personal temporal en una plaza vacante durante un periodo inusual e injustificadamente largo, debido a la inactividad de la Administración en convocar los procesos selectivos para su cobertura definitiva conforme al art. 70 EBEP, es una situación fraudulenta. Así lo han manifestado, entre muchas otras, las SSTS (Sala de lo Social) de 20 de febrero de 2024 (rec. 5018/2022), de 26 de febrero de 2024 (rec. 1613/2023, ECLI:ES:TS:2024:1225) y de 2 de julio de 2024 (rec. 3516/2023, ECLI:ES:TS:2024:3696). La consecuencia jurisprudencial de esta si-

tuación fraudulenta ha sido tradicionalmente el reconocimiento de la condición de personal indefinido no fijo.

La validez del contrato de interinidad por vacante, aunque admitida hasta la cobertura de la plaza, está condicionada a que se respete un plazo cierto, preciso y determinado para la convocatoria y finalización del proceso selectivo. El plazo de tres años establecido en el art. 70 EBEP se considera, en principio, como un límite temporal máximo a estos efectos. Solo excepcionalmente, por causas extraordinarias cuya prueba corresponde a la entidad pública, podría superarse este plazo como ha manifestado el TS. Sin embargo, las restricciones presupuestarias derivadas de crisis económicas no justifican una prolongación incierta e indefinida en el tiempo.

El TJUE ha señalado que los contratos de duración determinada, incluidos los indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, deben examinarse a la luz de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, entre otras en su sentencia de como la de 22 de febrero de 2024, mencionada anteriormente. Dicha cláusula impone a los Estados miembros la obligación de establecer medidas efectivas y vinculantes para prevenir y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada. Algunas sentencias nacionales, a la luz de la jurisprudencia europea mencionada, expresan dudas sobre si la normativa española actual, con la declaración de indefinido no fijo o la compensación económica, constituye una medida efectiva y disuasoria suficiente. Algunos de estos pronunciamientos son las *SSTSJ (Sala de lo Social) de Andalucía de 14 de marzo de 2024* (rec. 775/2022, ECLI:ES:TSJAND:2024:1) o *del País Vasco de 12 de diciembre de 2024* (rec. 1730/202, ECLI:ES:TSJPV:2024:3581).

2.3. Los procesos extraordinarios de estabilización o la declaración de fijeza como posibles medidas efectivas para prevenir el abuso de la excesiva temporalidad en el sector público

La Ley 20/2021 contempla procesos de estabilización para la reducción de la temporalidad, con plazos específicos para su finalización. Sin embargo, la jurisprudencia europea indica que la mera convocatoria de procesos selectivos, incluso los que valoran los méritos del empleado afectado y tienen un plazo de finalización, no exime a los Estados miembros de establecer medidas adecuadas para sancionar debidamente la utilización abusiva de contratos temporales. También se recoge este criterio en algunas sentencias de Tribunales de Superiores de justicia como en las *SSTSJ (Sala de lo Social) de Galicia de 11 de noviembre de 2024* (rec. 2741/2024, ECLI:ES:TSJGAL:2024:7224) y *del País Vasco de 12 de diciembre de 2024* (rec. 1730/202, ECLI:ES:TSJPV:2024:3581). Estos procesos no se consideran una sanción suficiente porque están abiertos a otros candidatos y su resultado es incierto para los empleados temporales víctimas del abuso.

Por otro lado, se ha valorado por la doctrina judicial si la fijeza debe ser reconocida como la medida sancionadora adecuada para el abuso de la temporalidad, influenciado

por la jurisprudencia del TJUE y la necesidad de interpretar conforme a las directivas. El TJUE ha señalado que la conversión de contratos temporales abusivos en fijos puede constituir una medida adecuada para sancionar el abuso, siempre que no implique una interpretación *contra legem* del Derecho nacional.

Los tribunales nacionales se enfrentan al obstáculo de que el acceso a la condición de personal fijo en España debe respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, que se materializan a través de la superación de procesos selectivos. Por ello, la postura mayoritaria en algunas salas ha sido negar la fijeza automática, al considerar que no existe amparo legal para reconocer dicha condición sin que se hayan puesto de manifiesto de forma suficiente los principios de mérito y capacidad a través de una convocatoria para plazas fijas.

No obstante, se aprecia una distinción en algunos pronunciamientos: en casos donde el empleado ha participado en un proceso selectivo para plazas fijas (aunque no obtuviera plaza en ese momento) y posteriormente ha sido contratado temporalmente de forma abusiva, algunos tribunales han considerado que la superación previa de ese proceso para plazas fijas sí acredita el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, lo que justifica la declaración de fijeza. Esto se diferencia de los supuestos en los que el empleado solo ha superado pruebas para formar parte de bolsas de contratación temporal.

Ante las dudas generadas por la jurisprudencia del TJUE La Sala 4.^a del TS ha planteado, mediante el *ATS de 30 de mayo de 2004 (rec. 5544/2023, ECLI:ES:TS:2024:6188A)* una nueva cuestión prejudicial sobre la interpretación correcta de la cláusula 5 del Acuerdo Marco y la eventual obligación del órgano judicial de declarar la fijeza del trabajador en caso de incumplimiento.

Por otro lado, la anulación de un proceso selectivo para el empleo público no debe afectar negativamente a quienes participaron de buena fe, lo superaron y obtuvieron plaza.

2.4. Sanciones adicionales y la extinción del indefinido no fijo

Como se ha analizado, muchas sentencias del año 2024 sugieren que las medidas actuales, como la declaración de indefinido no fijo o la compensación económica prevista en la Ley 20/2021 (que se devenga cuando la relación temporal se extingue al cubrirse la plaza por otra persona), podrían no ser consideradas efectivas y disuasorias suficientes a la luz del Derecho de la Unión. Algunos pronunciamientos apuntan a la necesidad de medidas adicionales.

Respecto a la extinción de la relación laboral indefinida no fija, esta se produce cuando la plaza que ocupaba es cubierta de forma reglamentaria. Sin embargo, si la Administración extingue la relación sin acreditar que la plaza ha sido incluida en la oferta de empleo público y cubierta reglamentariamente, dicha extinción podría

ser calificada como despido improcedente. Algunos pronunciamientos contemplan la posibilidad de que, además de la indemnización por despido improcedente, se reconozca una indemnización adicional no tasada por la utilización abusiva de contratos temporales.

2.5. El tratamiento de la temporalidad en la jurisdicción contencioso-administrativa

Como se ha venido analizando, la excesiva temporalidad en el sector público constituye uno de los desafíos persistentes, generando significativas controversias judiciales no solo en el personal laboral sino también en el nombramiento de personal interino. La jurisprudencia de la Sala de lo contencioso-administrativo ha precisado que las ofertas de estabilización no vulneran la cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, la cual tiene una finalidad predominantemente objetiva de impedir el uso injustificado de formas de trabajo temporal, pero no otorga un derecho automático a los interinos a permanecer indefinidamente. La Administración, al aplicar el EBEP e incluir plazas en la oferta pública de empleo para su cobertura por funcionarios de carrera, actúa conforme a la ley y garantiza los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso. En este sentido, la garantía de permanencia en el puesto aplicable a funcionarios de carrera que son electos no se extiende al personal interino si la Administración procede a cubrir la plaza por los cauces ordinarios.

En concreto, el TS en su *STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 18 de enero de 2024 (rec. 7772/2021, ECLI:ES:TS:2024:126)* ha reiterado su doctrina en cuanto a que, incluso en casos de utilización abusiva de nombramientos interinos, no se deriva el derecho a ser nombrado funcionario de carrera o empleado fijo. Esta postura, ya establecida en sentencias anteriores, se ha mantenido firme en las decisiones de 2024. Además, se ha confirmado que la mera existencia de abuso en la contratación temporal no da lugar automáticamente a una indemnización, siendo necesario acreditar la existencia de un daño real y efectivo.

3. SOBRE LOS PROCESOS SELECTIVOS

3.1. La actuación de los Órganos de Selección

En el ámbito del acceso al empleo público a través de procesos selectivos, la jurisprudencia ha puesto particular énfasis en la necesidad de una motivación rigurosa en las decisiones administrativas, como recoge la *STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 13 de mayo de 2024 (rec. 1240/2022, ECLI:ES:TS:2024:2445)*. Este deber de motivación se revela fundamental, especialmente cuando las actuaciones administrativas inciden en la configuración y desarrollo del proceso, como ocurre con la composición

de los tribunales de selección. La modificación de la composición de una comisión de selección, incluso cuando se argumenta la exigencia de paridad, debe estar sólidamente fundamentada en una causa relevante y efectivamente existente, explicitada de forma clara y persuasiva por la Administración.

Un aspecto recurrente en el debate casacional ha sido si una modificación supuestamente motivada por paridad carecía de fundamento o si una motivación insuficiente acarrearía la invalidez del proceso. Frente a ello, la parte recurrida podría esgrimir que la verdadera razón residía en un cambio en las especialidades técnicas de los miembros, abogando por la retroacción de actuaciones para evitar indefensión. Sin embargo, la posición jurisprudencial consolidada es clara y constante al afirmar que la declaración de nulidad de un proceso selectivo, imputable a infracciones administrativas, no debe perjudicar a quienes participaron de buena fe, lo superaron y obtuvieron plaza. Este principio se asienta en la ajeneidad de los aspirantes a los errores de la Administración y en el carácter desproporcionado de anular situaciones consolidadas por el transcurso del tiempo, permitiendo satisfacer el derecho del recurrente sin desbaratar la totalidad del proceso para los terceros de buena fe. En casos donde se impugna la sentencia de apelación que había decretado la nulidad total, el criterio del TS tiende a anular dicha sentencia, manteniendo la situación de los aspirantes que superaron las pruebas y obtuvieron plaza.

3.2. Las pruebas específicas en los procesos de selección: la entrevista personal y el test psicotécnico

La valoración técnica realizada por los tribunales calificadoros, particularmente en pruebas como las entrevistas personales en procesos para cuerpos de seguridad, también ha sido objeto de escrutinio judicial en la *STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 29 de mayo de 2004 (rec. 5721/2022, ECLI:ES:TS.2024:2836)*. Aunque se reconoce la idoneidad de la entrevista para evaluar aspectos de personalidad y aptitud no medibles en otras pruebas, se reputa inaceptable una motivación basada en apreciaciones subjetivas que no encuentren amparo en las bases de la convocatoria. La declaración de «no apto» por factores negativos de personalidad apreciados en una entrevista exige una demostración rigurosa, más allá de toda duda razonable.

La discrecionalidad técnica de los tribunales calificadoros goza de una presunción de acierto, pero esta puede ser desvirtuada mediante prueba pericial practicada con garantías. Los órganos judiciales no pueden suplantar el juicio técnico, pero sí controlar su motivación. Se ha reiterado que, ante déficits motivacionales en el juicio técnico, el órgano judicial puede concluir la aptitud del aspirante si existen elementos de convicción adecuados, como una prueba pericial suficiente. La falta de motivación hace decaer la presunción de certeza de la actuación administrativa. En tales supuestos, la retroacción de actuaciones no es forzosa, pudiendo el tribunal resolver la controversia con los elementos probatorios obrantes en autos.

Otro tipo de prueba específica que ha generado controversia es el test psicotécnico, particularmente cuando su repetición se ordena en ejecución de sentencia. La cuestión de la nota de corte aplicable a los aspirantes que repiten esta prueba ha sido objeto de matización en la *STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 5 de diciembre de 2024 (rec. 3665/2023, ECLI:ES:TS:2024:6036)*. Si bien una interpretación previa pudo sugerir la aplicación de la nota de corte de la convocatoria original, la jurisprudencia más reciente considera que aplicar una nota de corte distinta a la de la promoción con la que se realiza la prueba puede ser contrario a derecho si la dificultad del test no es estrictamente idéntica. Por ello, se ha establecido que la nota de corte a aplicar a quienes repiten la prueba psicotécnica en ejecución de sentencia debe ser la fijada para la convocatoria en curso, en la que efectivamente realizan dicha prueba, garantizando así la igualdad de condiciones competitivas. Esto exige que la prueba a repetir mantenga una dificultad y características similares a la de la promoción de origen.

3.3. Aspectos formales en la participación de procesos selectivos

La correcta tramitación de las solicitudes de participación en los procesos selectivos también ha sido objeto de atención judicial en la *STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 13 de noviembre de 2024 (rec. 3563/2022, ECLI:ES:TS:2024:5565)*. La Sala es unívoca al aplicar el deber de subsanación previsto en la Ley 39/2015 a los procedimientos selectivos. El silencio de las bases de una convocatoria respecto a la subsanación de omisiones o errores en la solicitud no exime a la Administración de requerir al interesado la corrección de la falta antes de declarar la inadmisión. La omisión de este requerimiento legal contraviene lo dispuesto en el art. 68 de la Ley 39/2015 y vulnera el derecho fundamental de acceso a la función pública bajo condiciones de igualdad.

3.4. Cuestiones procesales relevantes

Finalmente, en el ámbito procesal, se ha dilucidado en la *STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 4 de noviembre de 2024 (rec. 3158/2022, ECLI:ES:TS:2024:5571)* que si el cómputo del plazo para la interposición de recursos contencioso-administrativos cuando un acto administrativo publicado es objeto de rectificación de errores. Se ha establecido que el plazo de interposición del recurso contra un acto administrativo rectificado se inicia desde la fecha de publicación de la rectificación únicamente si esta incide en el contenido de los derechos que configuran las pretensiones del recurrente. Si la rectificación no afecta sustancialmente a las pretensiones, el plazo se computa desde la publicación inicial del acto. La razón estriba en que el acto original y su rectificación se integran, conformando una unidad lógico-jurídica.

Asimismo, en la *STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 21 de octubre de 2024 (rec. 3281/2022, ECLI:ES:TS:2024:5131)* se ha recordado la trascendencia del

principio de congruencia procesal, que circunscribe la actuación de los tribunales a las pretensiones formuladas por las partes. La demanda debe definir de forma nítida lo que se solicita. La pretensión de reconocimiento de una situación jurídica individualizada y la adopción de medidas para su restablecimiento, incluida la indemnización por daños, debe ser solicitada de forma expresa por la parte actora. En consecuencia, no es posible que en fase de ejecución de sentencia, una pretensión meramente declarativa previamente solicitada en la demanda se transmute en una pretensión de resarcimiento de daños y perjuicios si esta última no fue formulada inicialmente en el suplico. La excepción a esta regla opera cuando el resarcimiento de daños se derive directamente por ministerio de la ley.

4. EL PERSONAL FIJO DISCONTINUO: CÓMPUTO DE SERVICIOS PRESTADOS

Un debate relevante se ha suscitado en torno al cómputo de los servicios previos prestados por el personal laboral fijo discontinuo a efectos de antigüedad y otros derechos económicos y de promoción profesional. La cuestión central de la *STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 10 de abril de 2024 (rec. 4607/2023, ECLI:ES:TS:2024:1865)* estriba en determinar si solo debe computarse el tiempo de prestación efectiva de servicios o la totalidad de la duración de la relación laboral. Acogiendo criterios del Derecho de la Unión Europea y la doctrina de la Sala de lo Social del TS, se ha consolidado la posición de que para los trabajadores fijos discontinuos, a efectos de derechos económicos y de promoción profesional, se debe computar todo el tiempo de duración de la relación laboral, incluyendo los periodos entre llamamientos sin prestación efectiva de servicios. Este criterio se justifica en la ausencia de razones que permitan una interpretación más restrictiva para este colectivo en comparación con el personal a tiempo completo, a quien se le computa la totalidad de la relación laboral incluyendo periodos no trabajados por vacaciones o bajas. Esta doctrina se limita específicamente a los servicios prestados bajo la modalidad de contrato fijo discontinuo.

5. RETRIBUCIONES Y DERECHOS ECONÓMICOS

Las cuestiones retributivas son fuente constante de litigios. Las sentencias de 2024 abordan la aplicación de las leyes de presupuestos, el cómputo de servicios previos a efectos económicos y la valoración de puestos de trabajo.

La atribución de nuevas competencias a un cuerpo de funcionarios y su posible impacto en la valoración del puesto y las retribuciones ha sido otro foco de la actividad judicial, en concreto en la *STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 30 de octubre de 2024 (rec. 729/2022, ECLI:ES:TS:2024:5443)*. Si bien la potestad de autoorganización permite a la Administración asignar funciones adecuadas a la clasificación del personal,

esta potestad no es ilimitada. No resulta razonable que la atribución de nuevas competencias de «gran calado» no conlleve una nueva valoración del puesto. Se ha considerado que la asignación de un nivel superior de puesto de trabajo posee indudable relevancia y trascendencia en la carrera profesional de los funcionarios públicos. La argumentación administrativa basada en amplias «cláusulas de cierre» normativas para considerar implícitamente atribuidas las nuevas funciones se ha reputado inadmisibile si ello implica la asunción de tareas que previamente correspondían a cuerpos superiores. La constatación de nuevas competencias no consideradas en la clasificación original puede, por tanto, afectar a dicha clasificación, grado o categoría.

En concreto, en la sentencia mencionada la Sala ha establecido que el incremento sustancial de las funciones atribuidas a un determinado cuerpo de funcionarios (como en el caso de los Subinspectores Laborales tras la Ley 23/2015) obliga a la Administración a reevaluar y reclasificar los puestos de trabajo, lo que puede conllevar una adecuación de las retribuciones. Si bien este incremento de funciones no implica un derecho automático a un nivel o retribución superior, sí genera la obligación para la Administración de iniciar el procedimiento de valoración correspondiente.

Con relación a las cuestiones retributivas, es interesante hacer referencia a la *STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 19 de marzo de 2024 (rec. 898/2022, ECLI:ES:TS:2024:1573)*. El TS ha establecido que las previsiones de las leyes de presupuestos generales del Estado que limitan los incrementos retributivos son de aplicación directa, determinando la inaplicación de aquellas cláusulas de acuerdos o pactos que las contravengan. Esta doctrina, que refuerza el principio de legalidad presupuestaria, no exige una previa declaración de invalidez o revisión de oficio de los acuerdos afectados.

Por otra parte, también se ha pronunciado el TS sobre el plazo de prescripción en la *STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 18 de septiembre de 2024 (rec. 216/2023, ECLI:ES:TS:2024:4440)*. En cuanto a este plazo de prescripción para reclamar cantidades adeudadas, como retribuciones por servicios nocturnos o festivos, el TS ha recordado que, en ausencia de una regulación específica en la legislación local, debe aplicarse el plazo de cuatro años previsto en el art. 25 de la Ley General Presupuestaria para los créditos frente a las Administraciones públicas.

6. SOBRE EL CESE EN PUESTOS DE LIBRE DESIGNACIÓN

Las decisiones sobre la provisión y el cese en puestos de libre designación han sido objeto de escrutinio judicial en el último año.

En lo que respecta al cese en puestos provistos por libre designación, la jurisprudencia exige que dicha decisión esté motivada por la pérdida de confianza profesional, entendida esta como la idoneidad ligada a las cualidades profesionales del empleado, como establece la *STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 5 de diciembre de 2024*

(*rec. 4673/2022, ECLI:ES:TS:2024:5935*). La motivación debe ser expresa, clara y comprensible, explicitando las causas concretas que justifican la pérdida de confianza. El control judicial se extiende a verificar la veracidad de los hechos alegados como fundamento del cese como determina la *STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 1 de julio de 2024 (rec. 2678/2022, ECLI:ES:TS:2024:3654)*. La ausencia o insuficiencia de motivación constituye un vicio determinante de la invalidez del acto administrativo. La consecuencia lógica de la anulación del cese por estos motivos es la reposición del funcionario en el puesto del que fue cesado, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes, salvo que proceda la retroacción de actuaciones a la vía administrativa. Entenderlo de otro modo privaría de eficacia al deber de motivación, reduciéndolo a un mero formalismo. Una sentencia estimatoria que ordene la reposición no solo tiene efectos económicos o de carrera, sino que también tutela el buen nombre y prestigio profesional del cesado.

7. LA DELIMITACIÓN DE COMPETENCIAS ENTRE LA JURISDICCIÓN SOCIAL Y LA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO

La delimitación de competencias entre la jurisdicción social y la contencioso-administrativa en materia de empleo público continúa siendo una de las cuestiones más controvertidas. La coexistencia de dos regímenes jurídicos —funcionarial y laboral— ha generado una fragmentación competencial que se traduce en ocasiones, en una elevada litigiosidad e, incluso se traduce en inseguridad jurídica. Esta problemática se generó inicialmente por la falta de precisión en la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), que establece criterios concurrentes —subjetivos y materiales— para atribuir competencias, lo que ha dado lugar a zonas grises en la interpretación judicial.

Uno de los ejes centrales de este debate es la teoría de los actos separables, desarrollada inicialmente en Francia y adoptada por la jurisprudencia española para diferenciar entre actos administrativos y relaciones contractuales. Esta doctrina ha sido clave para atribuir al orden contencioso-administrativo la competencia sobre los actos previos a la contratación laboral en el sector público, mientras que el orden social se encargaría de los conflictos derivados de la relación laboral propiamente dicha. Sin embargo, la aprobación de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) en 2011 supuso un punto de inflexión, al consolidar la atracción de competencias hacia el orden social, incluso en los actos administrativos previos de los procesos selectivos de personal laboral.

La jurisprudencia del TS recogió este cambio legislativo, atribuyendo al orden social la competencia sobre los actos preparatorios de contratación, lo que ha supuesto una ruptura con la doctrina tradicional de los actos separables. No obstante, el legislador intentó revertir esta situación mediante la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022, introduciendo una excepción en la LRJS que devolvía al orden contencioso-

administrativo la competencia sobre dichos actos. Esta reforma fue posteriormente declarada inconstitucional por el TC, al considerar que una ley presupuestaria no era el instrumento adecuado para modificar el régimen competencial.

Esta situación ha provocado inseguridad jurídica en aquellos procedimientos impugnados de los actos preparatorios de selección personal ante la jurisdicción contencioso-administrativa previos a la sentencia del TC. La cuestión sobre la incompetencia sobreenvenida y los efectos de la nulidad de dichos actos sobre los aspirantes que participaron de buena fe en el procedimiento han sido resueltas por la *STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 13 de mayo de 2024 (rec. 1240/2022, ECLI:ES:TS:2024:2445)*.

El caso se origina en la impugnación de las resoluciones del Consorcio Hospital General Universitario de Valencia que modificaron la composición de la comisión de selección en dos convocatorias de empleo público laboral. Las demandantes alegaron falta de motivación en dichas modificaciones, lo que fue acogido tanto por el juzgado de instancia como por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que anularon el proceso selectivo en su integridad. La cuestión llegó al TS en casación, planteándose, además la posible falta de competencia del orden contencioso-administrativo para conocer del asunto, en favor del orden social.

El Alto Tribunal rechaza esta alegación de falta de jurisdicción, argumentando que en el momento en que se interpuso el recurso contencioso-administrativo y se dictaron las sentencias de instancia y apelación, no existía una norma legal que atribuyera expresamente la competencia al orden social. La disposición que lo hacía —la letra *f* del art. 3.1 LRJS, introducida por la Ley 22/2021— fue posteriormente declarada inconstitucional por el TC (STC 145/2022), no por razones materiales, sino por haberse introducido en una ley presupuestaria, lo que vulneraba los límites formales del procedimiento legislativo. En consecuencia, el Supremo reafirma la vigencia de la doctrina de los actos separables, atribuyendo al orden contencioso-administrativo la competencia para conocer de actos administrativos previos a la contratación laboral, salvo disposición legal en contrario. En cambio, en aquellos asuntos que se inicien posterior a la citada sentencia del TC, resultará competente la jurisdicción social incluso en los actos previos a la contratación.

En cuanto al fondo del asunto, el TS confirma la nulidad de las resoluciones administrativas por falta de motivación suficiente. Aunque el Consorcio alegó que la modificación de la comisión de selección respondía al cumplimiento del principio de paridad de género, los órganos judiciales de instancia concluyeron que la verdadera razón fue un cambio en las especialidades de los miembros del tribunal, sin justificación adecuada. El Supremo respeta esta valoración fáctica, subrayando que cualquier alteración en la composición de un órgano de selección debe estar debidamente motivada, especialmente cuando puede afectar a la igualdad de oportunidades de los aspirantes.

No obstante, el Tribunal introduce un matiz esencial: la nulidad de la modificación del tribunal no debe arrastrar necesariamente la nulidad de todo el proceso selectivo. Acogiendo su propia jurisprudencia consolidada, declara que deben conservarse los efec-

tos favorables para quienes participaron de buena fe y superaron las pruebas. Esta doctrina de conservación de actos válidos en beneficio de terceros de buena fe se erige como un principio de equilibrio entre la legalidad administrativa y la protección de la confianza legítima de los ciudadanos.

Este pronunciamiento judicial pone de relieve, una vez más, la necesidad de una reforma integral del régimen jurídico del empleo público que supere la actual dualidad normativa y jurisdiccional, y que garantice una mayor coherencia y seguridad jurídica en la actuación administrativa y en la tutela judicial de los derechos de los aspirantes a un empleo público.

