
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 CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL SECTOR PÚBLICO: EN ESPECIAL LA IRREGULARIDAD: 2.1. La interinidad por vacante y el estándar temporal de los tres años. 2.2. Ofertas de empleo público, estabilización y límites de la planificación administrativa. 2.3. Modalidades temporales irregulares y desviación de su finalidad legal. 2.4. Igualdad de trato del personal temporal y eficacia del convenio colectivo. 2.5. Programas públicos de empleo y calificación de las extinciones. 2.6. Consecuencias de la irregularidad: indefinido no fijo, continuidad del vínculo e indemnización.—3. CUESTIONES RELATIVAS AL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DEL EMPLEO PÚBLICO: 3.1. La igualdad retributiva del personal temporal y la reparación integral de su vulneración. 3.2. La cuantificación del daño moral. 3.3. Diferencias retributivas objetivamente justificadas. 3.4. Singularidades retributivas en ámbitos específicos del empleo público.—4. DERECHO COLECTIVO EN EL EMPLEO PÚBLICO: NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DERECHO DE INFORMACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL: 4.1. La negociación colectiva como fuente normativa y sus límites en el empleo público. 4.2. El alcance material de los derechos convencionales. 4.3. Igualdad, ámbito de aplicación del convenio y límites a las exclusiones convencionales. 4.4. Derecho de información sindical y participación colectiva. 4.5. La eficacia del conflicto colectivo sobre las acciones individuales.—5. LA DELIMITACIÓN DE LA COMPETENCIA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL Y CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO.—6. EL EM-

PLEO EN EL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL Y EMPRESARIAL: 6.1. Régimen jurídico aplicable y acceso al empleo. 6.2. Negociación colectiva, ultraactividad y límites de la autonomía colectiva. 6.3. Retribuciones, antigüedad y condiciones más beneficiosas. 6.4. Personal directivo y alta dirección en los entes instrumentales. 6.5. Movilidad interna y régimen extintivo del personal laboral. 6.6. Tiempo de trabajo y primacía del Derecho de la Unión.—7. EFECTOS LABORALES DE LA GESTIÓN DIRECTA E INDIRECTA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS: 7.1. La reversión de servicios públicos y la sucesión de empresa. 7.2. La sucesión de plantilla en el sector público instrumental. 7.3. Diferencias entre sucesión de empresa y cesión ilegal. 7.4. La cesión ilegal en la externalización de servicios públicos. 7.5. Externalización, convenio colectivo y organización del servicio. 7.6. Efectos extintivos y régimen de las relaciones laborales afectadas.—8. OTRAS CUESTIONES RELEVANTES SOBRE EL EMPLEO PÚBLICO EN EL ÚLTIMO AÑO: 8.1. Incapacidad permanente, adaptación funcional y situaciones administrativas. 8.2. Antigüedad y cómputo de servicios en el personal fijo discontinuo. 8.3. Derecho de huelga, potestad organizativa e indemnización de daños morales. 8.4. Acoso laboral y tutela judicial efectiva.

1. INTRODUCCIÓN

El año 2025 ha vuelto a situar el empleo público en el centro del debate jurídico, tanto por la intensidad de la litigiosidad como por la relevancia de los pronunciamientos dictados por los tribunales nacionales y europeos. La jurisprudencia más reciente ha incidido de manera decisiva en la interpretación de cuestiones estructurales que siguen condicionando la ordenación del empleo público local, tales como la contratación temporal y sus irregularidades, la estabilidad en el empleo, los procesos selectivos, el régimen retributivo, la negociación colectiva o la delimitación competencial entre los órdenes jurisdiccionales. Este informe tiene por objeto ofrecer una exposición sistemática y crítica de las resoluciones más significativas del último año, atendiendo no solo a su contenido inmediato, sino también a su proyección práctica sobre la gestión del personal al servicio de las Administraciones públicas.

Como en informes anteriores, el análisis no se limita exclusivamente a resoluciones referidas al empleo público local en sentido estricto, sino que incorpora también pronunciamientos dictados en relación con otras Administraciones y entidades del sector público cuya doctrina resulta directamente trasladable o especialmente influyente en el ámbito local. La finalidad sigue siendo, por tanto, ofrecer una visión de conjunto de los principales problemas jurídicos que hoy plantea el empleo público, combinando la perspectiva doctrinal con la dimensión práctica de la jurisprudencia reciente. En este sentido, el informe pretende servir como instrumento útil para identificar las tendencias jurisprudenciales más relevantes del año y para valorar hasta qué punto estas contribuyen a reforzar —o, en su caso, a tensionar— los principios de legalidad, igualdad, mérito y capacidad, así como las garantías laborales de quienes prestan servicios en el sector público.

2. LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN EL SECTOR PÚBLICO: EN ESPECIAL LA IRREGULARIDAD

La jurisprudencia social de 2025 ha seguido profundizando en la construcción de un modelo material de control de la temporalidad en el sector público, en el que la regularidad de la contratación no depende solo del ajuste formal de la modalidad contractual utilizada, sino de su correspondencia real con la finalidad legal que la justifica y, sobre todo, de la conducta de la Administración en la cobertura definitiva de las plazas. La idea central que se consolida es que la validez originaria del contrato temporal no impide que este devenga irregular cuando la Administración incumple de manera prolongada e injustificada sus obligaciones de provisión reglamentaria, convirtiendo una necesidad formalmente transitoria en una necesidad estructural. Desde esta perspectiva, la Sala 4.^a reafirma que el art. 70.1 EBEP proporciona un parámetro decisivo para el enjuiciamiento de la interinidad por vacante, al fijar en tres años el marco ordinario para la ejecución de la oferta de empleo público y para la cobertura de las plazas, de modo que su superación opera, en principio, como indicio cualificado de temporalidad abusiva. Así lo han manifestado, entre muchas otras, las SSTs (*Sala de lo Social*) de 3 de diciembre de 2025 (rec. 2388/2024, ECLI:ES:TS:2025:5741), de 26 de noviembre de 2025 (rec. 3835/2024, ECLI:ES:TS:2025:5594), de 25 de marzo de 2025 (rec. 1372/2022, ECLI:ES:TS:2025:1279), de 21 de enero de 2025 (rec. 5463/2023, ECLI:ES:TS:2025:312) y de 15 de enero de 2025 (rec. 5579/2023, ECLI:ES:TS:2025:225).

2.1. La interinidad por vacante y el estándar temporal de los tres años

Uno de los núcleos más consistentes de la jurisprudencia reciente gira en torno a la duración de los contratos de interinidad por vacante. El Tribunal Supremo reitera que el plazo de tres años no constituye una mera referencia organizativa carente de efectos, sino un estándar temporal objetivo para valorar la licitud de la contratación temporal en el sector público. Cuando el trabajador permanece más allá de ese umbral ocupando la misma vacante, sin cobertura efectiva de la plaza y sin que concurran razones extraordinarias debidamente acreditadas, la relación se desnaturaliza y debe transformarse en indefinida no fija, porque la Administración ha convertido una cobertura temporal en una fórmula ordinaria y prolongada de provisión de necesidades permanentes, entre otras, SSTs (*Sala de lo Social*) de 26 de noviembre de 2025 (rec. 3835/2024, ECLI:ES:TS:2025:5594), de 25 de marzo de 2025 (rec. 1372/2022, ECLI:ES:TS:2025:1279), de 21 de enero de 2025 (rec. 5463/2023, ECLI:ES:TS:2025:312) y de 15 de enero de 2025 (rec. 5579/2023, ECLI:ES:TS:2025:225).

Ahora bien, la Sala admite un margen excepcional y de interpretación estricta para no aplicar automáticamente esta consecuencia cuando la Administración acredita una actuación verdaderamente diligente, esto es, cuando la plaza ha sido inclui-

da en procesos de cobertura dentro del plazo ordinario y el exceso temporal aparece causalmente conectado con el propio desenvolvimiento del procedimiento selectivo, sin paralizaciones injustificadas ni inactividad relevante. Se trata, en todo caso, de excepciones muy limitadas, que no pueden ampararse en invocaciones genéricas a dificultades organizativas o a la complejidad de la gestión del empleo público. De hecho, el Tribunal insiste en que ni la mera convocatoria del proceso selectivo ni la simple existencia de ofertas públicas de empleo bastan por sí solas para neutralizar la irregularidad, si la cobertura efectiva no llega a producirse en un tiempo razonable. Así lo ha manifestado en las *SSTS (Sala de lo Social) de 3 de diciembre de 2025 (rec. 2388/2024, ECLI:ES:TS:2025:5741)* y de 4 de julio de 2025 (*rec. 2339/2024, ECLI:ES:TS:2025:3441*).

Especialmente expresiva es la doctrina, contenida en las *SSTS (Sala de lo Social) de 21 de enero de 2025 (rec. 5463/2023, ECLI:ES:TS:2025:312)* y de 15 de enero de 2025 (*rec. 5579/2023, ECLI:ES:TS:2025:225*), que rechaza convertir la pandemia o la suspensión extraordinaria de plazos administrativos en una excusa general para justificar cualquier dilación. La Sala afirma que la crisis sanitaria no puede funcionar como justificación abstracta de la superación del plazo de tres años, sino que exige una acreditación concreta de su incidencia real sobre el proceso selectivo de cobertura. En ausencia de esta prueba, el retraso sigue siendo imputable a la Administración y la contratación temporal queda viciada por una duración inusualmente larga e injustificada.

2.2. Ofertas de empleo público, estabilización y límites de la planificación administrativa

La jurisprudencia de 2025 también ha reforzado el carácter vinculante de la planificación del empleo público. En particular, se ha afirmado con claridad que el plazo de tres años del art. 70.1 EBEP para la ejecución de la oferta de empleo público constituye un límite temporal esencial e improrrogable, de manera que su incumplimiento produce la caducidad de la propia oferta y la invalidez de las actuaciones posteriores que pretendan ejecutarla extemporáneamente. El Tribunal Supremo, en la *STS (Sala de lo Social) de 2 de diciembre de 2025 (rec. 207/2024, ECLI:ES:TS:2025:5734)*, rechaza así que pueda derivarse de la inactividad administrativa un derecho a exigir la convocatoria tardía de procesos selectivos o de promoción interna, pues el efecto propio del transcurso del plazo es la pérdida de eficacia de la oferta incumplida, sin perjuicio de que las necesidades de personal puedan incorporarse a nuevas ofertas futuras.

En paralelo, la Sala, en la *STS (Sala de lo Social) de 27 de noviembre de 2025 (rec. 39/2025, ECLI:ES:TS:2025:5700)*, ha delimitado los márgenes del control judicial sobre los procesos de estabilización, afirmando que corresponde a la parte actora acreditar de manera suficiente la infracción denunciada, singularmente en lo relativo al número

de plazas que deberían haberse incluido en las ofertas o procesos selectivos. Con ello se consolida un criterio deferente hacia la discrecionalidad técnica de la Administración en la configuración cuantitativa de las plazas a estabilizar, de forma que la revisión jurisdiccional queda reservada a los supuestos en que exista una prueba robusta de la insuficiencia o incorrecta planificación administrativa. Además, el Tribunal insiste en que no cabe alterar en fases procesales posteriores el objeto del litigio mediante variaciones sustanciales de la pretensión inicial, reforzando los principios de congruencia y seguridad jurídica también en este ámbito.

2.3. Modalidades temporales irregulares y desviación de su finalidad legal

Más allá de la interinidad por vacante, el Tribunal Supremo ha continuado revisando otras formas de contratación temporal en el sector público, en las *SSTS (Sala de lo Social) de 16 de enero de 2025 (rec. 38/2025, ECLI:ES:TS:2025:153)* y *de 26 de febrero de 2025 (rec. 2078/2024, ECLI:ES:TS:2025:915)*, subrayando que la irregularidad no depende exclusivamente de la duración del vínculo, sino también del incumplimiento de la función específica que justifica cada modalidad. Así ocurre, de un lado, con los contratos formativos o de relevo utilizados de manera desviada, donde la Sala recuerda que la declaración de fraude no solo comporta la recalificación de la relación como indefinida no fija, sino que impide proyectar sobre el trabajador las restricciones derivadas de una duración contractual que es precisamente fruto de la irregularidad. De este modo, no cabe utilizar la apariencia temporal del vínculo para excluir al trabajador del convenio colectivo aplicable ni de las mejoras convencionales que se reconocen al personal ordinario de la entidad pública.

En esa misma lógica se sitúan las *SSTS (Sala de lo Social) de 15 de octubre de 2025 (rec. 4367/2023, ECLI:ES:TS:2025:4470)* y *de 22 de julio de 2025 (rec. 1069/2024, ECLI:ES:TS:2025:3751)* relativas a la alteración sobrevenida de condiciones esenciales de la relación laboral a través de contratos temporales indebidamente configurados. La Sala afirma que la Administración no puede reconfigurar a la baja la posición jurídica del trabajador tras una situación de fraude, por ejemplo, reduciendo indebidamente la jornada o articulando un contrato de relevo en condiciones distintas a las exigidas por la norma. En tales casos, la protección no es solo declarativa ni meramente indemnizatoria: si la falta de ocupación efectiva a jornada completa es imputable al empleador, el trabajador conserva el derecho a percibir íntegramente las retribuciones correspondientes al trabajo debido, conforme a la lógica del art. 30 ET.

2.4. Igualdad de trato del personal temporal y eficacia del convenio colectivo

La contratación temporal irregular en el sector público también se ha proyectado en 2025 sobre el régimen jurídico aplicable a las condiciones de trabajo, especialmen-

te en materia retributiva y de mejoras convencionales. La Sala, en las *SSTS (Sala de lo Social) de 1 de octubre de 2025 (rec. 3987/2023, ECLI:ES:TS:2025:4497)*, de 16 de enero de 2025 (*rec. 2297/2024, ECLI:ES:TS:2025:153*) y de 26 de febrero de 2025 (*rec. 2078/2024, ECLI:ES:TS:2025:915*), reafirma que ni la temporalidad del vínculo ni el carácter subvencionado del programa de empleo pueden utilizarse como fundamento suficiente para excluir a estos trabajadores del convenio colectivo propio de la Administración o entidad empleadora, ni para atribuirles un estatuto degradado respecto del personal fijo o indefinido comparable. Al contrario, cuando el trabajador temporal desarrolla funciones equivalentes e integradas en la estructura organizativa ordinaria de la entidad pública, el convenio colectivo aplicable al resto del personal constituye también su marco normativo de referencia, salvo existencia de una justificación objetiva, suficiente y proporcionada.

Sobre esta base, el Tribunal Supremo, en las *SSTS (Sala de lo Social) de 18 de noviembre de 2025 (rec. 898/2024, ECLI:ES:TS:2025:5574)*, de 11 de noviembre de 2025 (*rec. 974/2024, ECLI:ES:TS:2025:5119*) y de 11 de junio de 2025 (*rec. 2/2024, ECLI:ES:TS:2025:3009*), ha seguido consolidando una doctrina muy exigente en torno al principio de igualdad de trato entre personal temporal y fijo. La regla general es la equiparación, tanto en materia retributiva como en mejoras voluntarias de Seguridad Social o en el disfrute de derechos convencionales, de modo que la distinta duración del vínculo no puede operar por sí sola como causa legitimadora de un trato peyorativo. Solo razones objetivas, razonables y proporcionadas podrían justificar una diferencia de trato, y la Sala rechaza expresamente que la menor estabilidad del contrato, la lógica de la planificación temporal o las dificultades organizativas de la Administración constituyan justificación suficiente cuando la situación protegida o el trabajo desarrollado son sustancialmente equivalentes.

2.5. Programas públicos de empleo y calificación de las extinciones

En relación con el personal contratado al amparo de programas públicos de empleo o de planes extraordinarios financiados por normas estatales o autonómicas, la jurisprudencia de 2025 ha insistido en una distinción de gran relevancia práctica. Aunque la irregularidad o fraude en la contratación pueda conducir a la calificación del vínculo como indefinido no fijo o a la improcedencia del cese individual, ello no implica automáticamente que la finalización simultánea de múltiples contratos haya de reconducirse al régimen del despido colectivo. La Sala, en las *SSTS (Sala de lo Social) de 28 de enero de 2025 (rec. 5278/2023, ECLI:ES:TS:2025:556)* y de 24 de abril de 2025 (*rec. 3284/2023, ECLI:ES:TS:2025:1954*), precisa que, cuando la extinción deriva directamente del agotamiento del programa legalmente delimitado o del marco normativo que financia y temporaliza la actuación, no concurre la «iniciativa del empresario» que constituye presupuesto del art. 51 ET, por lo que no cabe hablar sin más de despido colectivo ilícito.

Se consolida así una doctrina que distingue entre la irregularidad de la contratación —capaz de generar consecuencias en el plano individual— y la configuración de un despido colectivo, que exige una decisión empresarial autónoma con relevancia causal propia. El resultado es una interpretación más restrictiva de la nulidad colectiva en el sector público, que reserva esta reacción para los casos en que concurren efectivamente los elementos estructurales del despido colectivo y evita trasladar automáticamente al plano colectivo los efectos del fraude contractual individual.

2.6. Consecuencias de la irregularidad: indefinido no fijo, continuidad del vínculo e indemnización

La jurisprudencia de 2025, entre otras en las *SSTS (Sala de lo Social) de 5 de febrero de 2025 (rec. 5573/2023, ECLI:ES:TS:2025:429)*, *de 21 de enero de 2025 (rec. 5463/2023, ECLI:ES:TS:2025:312)* y *de 15 de enero de 2025 (rec. 5579/2023, ECLI:ES:TS:2025:225)*, confirma que la consecuencia ordinaria del uso abusivo o irregular de la contratación temporal en el sector público laboral sigue siendo la conversión de la relación en indefinida no fija. Ahora bien, el Tribunal Supremo ha seguido precisando las consecuencias concretas de esa transformación. Por una parte, reafirma que la posterior cobertura reglamentaria de la plaza no constituye despido improcedente, sino una causa válida de extinción, con derecho a una indemnización de veinte días por año de servicio, con el límite de doce mensualidades, en coherencia con la doctrina ya consolidada desde 2017 y con la lógica de regularización del empleo público.

Por otra parte, la Sala ha introducido matices importantes allí donde no existe una auténtica ruptura del vínculo. Cuando la finalización formal de un contrato temporal va seguida sin solución de continuidad de una nueva contratación y subsiste una continuidad funcional y jurídica de la relación, no puede entenderse producido un verdadero despido generador de indemnización autónoma. En estos casos, según se establece en la *STS (Sala de lo Social) de 15 de enero de 2025 (rec. 2688/2023, ECLI:ES:TS:2025:152)*, la relación debe ser tratada como un único vínculo continuado, cuya antigüedad se computa de forma global y cuya extinción indemnizable solo se produce cuando concurre una auténtica causa extintiva con sustantividad propia, singularmente la cobertura reglamentaria de la plaza. A la inversa, cuando la Administración pretende extinguir una relación indefinida no fija por la cobertura de una plaza funcional y no laboral, o por una transformación organizativa que no se corresponde con la causa típica de cobertura de vacante laboral, la Sala, en la *STS (Sala de lo Social) de 30 de septiembre de 2025 (rec. 3938/2024, ECLI:ES:TS:2025:4126)* niega la validez automática del cese y lo califica como despido improcedente, reforzando la idea de causalidad estricta en el régimen extintivo del personal laboral al servicio del sector público.

3. CUESTIONES RELATIVAS AL RÉGIMEN RETRIBUTIVO DEL EMPLEO PÚBLICO

3.1. La igualdad retributiva del personal temporal y la reparación integral de su vulneración

La jurisprudencia social de 2025 ha consolidado con particular intensidad, entre otras muchas en las *SSTS (Sala de lo Social) de 22 de octubre de 2025 (rec. 214/2024, ECLI:ES:TS:2025:4960)*, *de 24 de junio de 2025 (rec. 2297/2024, ECLI:ES:TS:2025:3133)* y *de 14 de enero de 2025 (rec. 1765/2023, ECLI:ES:TS:2025:146)*, una línea doctrinal de signo claramente garantista en materia de igualdad retributiva del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, especialmente cuando se trata de trabajadores temporales vinculados a programas públicos de empleo o a relaciones financiadas mediante subvenciones. La idea central que se reafirma es que ni la temporalidad del vínculo, ni el carácter subvencionado de la contratación, ni la singularidad formal del programa pueden justificar, por sí solos, la inaplicación del convenio colectivo ni la atribución de un régimen salarial peyorativo respecto del personal comparable que presta servicios en la misma organización pública. En consecuencia, cuando el trabajador temporal desarrolla funciones equivalentes e integradas en la estructura ordinaria de la Administración, la exclusión del sistema retributivo convencional constituye una vulneración del art. 14 CE y del principio de igualdad de trato, salvo que concurren razones objetivas, suficientes y proporcionadas que la justifiquen, cuya acreditación corresponde al empleador público.

La aportación más relevante de esta jurisprudencia radica, no obstante, en la configuración de un verdadero modelo de reparación integral de la lesión del derecho fundamental a la igualdad retributiva. El Tribunal Supremo insiste en que la tutela judicial no puede agotarse en una mera declaración formal de discriminación ni quedar limitada a la indemnización por daño moral, sino que debe comprender también la restitución plena de las consecuencias patrimoniales derivadas del trato desigual. De ahí que la Sala admita de forma expresa que las diferencias salariales dejadas de percibir se integren en el propio proceso de tutela como indemnización por daño material o lucro cesante, sin necesidad de remitir al trabajador a un ulterior proceso ordinario de reclamación de cantidad. Estas diferencias no se configuran, por tanto, como una acción salarial autónoma, sino como el parámetro objetivo de cuantificación del perjuicio económico derivado de la conducta discriminatoria, lo que permite acumular en un único procedimiento la reparación del daño moral y del daño patrimonial, en aplicación de los arts. 182 y 183 LRJS.

A ello se añade una precisión procesal de gran importancia: la acción resarcitoria derivada de la vulneración de derechos fundamentales posee un régimen propio en materia de prescripción. La Sala reitera que el *dies a quo* no se sitúa en cada devengo salarial individual, sino en el momento en que cesa la situación discriminatoria, lo que impide vaciar de eficacia la tutela reforzada del derecho fundamental mediante la aplicación de las reglas propias de las acciones salariales ordinarias. En paralelo, se consolida la doc-

trina conforme a la cual la tramitación de un conflicto colectivo con identidad material suficiente interrumpe la prescripción de las acciones individuales conectadas con su objeto, incluso cuando se ejercitan tras la finalización de la relación laboral, reforzando así la eficacia expansiva de la tutela colectiva en materia de igualdad retributiva del personal temporal.

3.2. La cuantificación del daño moral

Junto a la afirmación del carácter resarcitorio pleno de las diferencias salariales dejadas de percibir, el Tribunal Supremo ha seguido perfilando durante 2025 los criterios de cuantificación del daño moral en supuestos de vulneración del derecho a la igualdad retributiva. La Sala insiste en que la determinación de este daño no está sujeta a baremos rígidos ni a esquemas tasados, sino que corresponde al órgano judicial un amplio margen de apreciación, siempre que la decisión se apoye en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y motivación suficiente. La dificultad inherente a la traducción económica del sufrimiento moral justifica, así, una valoración prudencial y casuística, en la que deben ponderarse elementos como la intensidad de la lesión, su duración, las circunstancias personales del trabajador, el contexto en que se produce o la conducta del empleador público.

En este sentido, la jurisprudencia reafirma que la referencia a las cuantías previstas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social posee un valor meramente orientativo, descartándose su utilización automática como mínimo indemnizatorio o como pauta rígida de cuantificación. Tales importes pueden servir como guía, pero solo integrados en un juicio de ponderación más amplio que atienda a las circunstancias del caso concreto. Se evita así una traslación mecánica de criterios sancionadores administrativos al terreno estrictamente indemnizatorio, consolidándose un modelo flexible de individualización del daño moral, compatible con respuestas distintas en supuestos análogos siempre que queden debidamente motivadas.

3.3. Diferencias retributivas objetivamente justificadas

Junto a esta línea decididamente protectora de la igualdad retributiva, la jurisprudencia del último año también ha recordado que no toda diferencia salarial en el empleo público resulta, sin más, contraria al principio de igualdad. En particular, el Tribunal Supremo, en la *STS (Sala de lo Social) de 21 de octubre de 2025 (rec. 35/2024, ECLI:ES:TS:2025:4915)*, ha admitido la validez constitucional de determinadas dobles escalas salariales o de complementos diferenciados cuando responden a una finalidad objetiva, razonable y proporcionada, vinculada, por ejemplo, a procesos de transformación organizativa o convencional que pretenden preservar condiciones económicas preexistentes frente a un empeoramiento del régimen jurídico. En tales casos, la diferencia no

se considera ilícita si se configura como una medida de mantenimiento de situaciones consolidadas, con carácter estático, no dinámico y con vocación de desaparición progresiva, sin generar un sistema dual permanente e injustificado.

Esta lógica aparece igualmente en materia de complementos retributivos y de estructura salarial. La Sala ha precisado, en la *STS (Sala de lo Social) de 7 de mayo de 2025 (rec. 4231/2023, ECLI:ES:TS:2025:2050)*, que la falta de previsión formal de un puesto en la relación de puestos de trabajo no impide, por sí sola, el reconocimiento de las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente desempeñadas, lo que refuerza el principio de adecuación retributiva a la realidad funcional de la prestación. Sin embargo, también se subraya que no todos los conceptos salariales son automáticamente trasladables por simple analogía funcional: determinados complementos, como el específico o el de productividad, exigen la previa concurrencia de presupuestos objetivos adicionales —valoración del puesto, especial responsabilidad, rendimiento o decisión organizativa—, de modo que la equiparación retributiva no puede operar de manera indiscriminada sobre el conjunto del sistema salarial.

4. DERECHO COLECTIVO EN EL EMPLEO PÚBLICO: NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DERECHO DE INFORMACIÓN Y ACCIÓN SINDICAL

4.1. La negociación colectiva como fuente normativa y sus límites en el empleo público

La jurisprudencia de 2025 ha seguido reforzando la idea de que la negociación colectiva constituye una fuente normativa central en la ordenación de las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, pero sometida a límites específicos derivados tanto del sistema legal de fuentes como de la singular posición institucional del empleador público. En esta línea, el Tribunal Supremo ha insistido, en la *STS (Sala de lo Social) de 12 de marzo de 2025 (rec. 5/2023, ECLI:ES:TS:2025:1014)*, en que el contenido de los derechos del personal laboral no se agota en la legislación básica, sino que puede ser mejorado por convenio colectivo, de modo que la determinación de su alcance exige atender de forma prioritaria a la literalidad, finalidad y contexto del texto pactado. Asimismo, se reafirma que la interpretación judicial de las cláusulas convencionales debe respetar las reglas hermenéuticas del Código Civil y que el control casacional no puede convertirse en un mecanismo de sustitución de interpretaciones razonables de instancia por otras alternativas, siempre que la acogida no sea arbitraria ni irrazonable, como establecen las *SSTS (Sala de lo Social) de 12 de marzo de 2025 (rec. 5/2023, ECLI:ES:TS:2025:1014)* y de 4 de junio de 2025 (rec. 23/2024, ECLI:ES:TS:2025:2999).

Sobre esta base, la Sala 4.^a ha proyectado una lectura particularmente exigente respecto de los intentos de alterar el contenido de convenios colectivos estatutarios mediante instrumentos distintos de los expresamente previstos en la ley. Así,

se ha reiterado, en la *STS (Sala de lo Social) de 28 de enero de 2025 (rec. 45/2023, ECLI:ES:TS:2025:470)*, que el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET no puede utilizarse —ni siquiera mediando acuerdo con la representación de los trabajadores— para modificar condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario, por la prohibición expresa del art. 41.6 ET y su remisión imperativa al procedimiento de inaplicación del art. 82.3 ET. La sentencia refuerza, además, una idea de gran relevancia para el empleo público: la ultraactividad del convenio no debilita su eficacia normativa ni habilita vías alternativas de alteración, de manera que la Administración empleadora no puede servirse de instrumentos de flexibilidad interna para reconfigurar globalmente el régimen convencional vigente al margen del sistema legal de negociación colectiva.

4.2. El alcance material de los derechos convencionales

En el plano sustantivo, las *SSTS (Sala de lo Social) de 4 de junio de 2025 (rec. 23/2024, ECLI:ES:TS:2025:2999)* y de 12 de marzo de 2025 (*rec. 5/2023, ECLI:ES:TS:2025:1014*) insisten en que la negociación colectiva en el empleo público debe interpretarse de forma estrictamente contextual, evitando tanto lecturas expansivas carentes de apoyo textual como restricciones administrativas que alteren el equilibrio alcanzado en la negociación. Así ocurre, por ejemplo, en materia de permisos, donde el Tribunal Supremo ha declarado que cuando el convenio colectivo reconoce un derecho «durante los días de su celebración», sin limitarlo al «tiempo indispensable», debe entenderse que la voluntad de los negociadores fue atribuir un permiso por el día completo, y no solo por el tiempo estrictamente necesario para la realización del examen u obligación correspondiente. Con ello se refuerza el valor normativo del convenio colectivo como marco autónomo de regulación y se descartan reinterpretaciones empresariales o administrativas que, so pretexto de criterios organizativos, vacíen de contenido los derechos reconocidos en la norma pactada.

En esa misma lógica se sitúa la jurisprudencia relativa a la adaptación del puesto de trabajo o movilidad funcional por incapacidad permanente total, en la que la Sala, en la *STS (Sala de lo Social) de 11 de diciembre de 2025 (rec. 4066/2024, ECLI:ES:TS:2025:5910)* ha afirmado que la negociación colectiva puede legítimamente mejorar el régimen legal mínimo y reconocer derechos de recolocación o cambio de puesto aun durante la suspensión contractual prevista en el art. 48.2 ET. El Tribunal Supremo parte de que la incapacidad permanente total constituye una categoría legal unitaria, por lo que, cuando el convenio colectivo atribuye derechos en términos generales a quienes se encuentran en esa situación, no corresponde al intérprete introducir distinciones no previstas en el texto pactado entre supuestos «definitivos» y supuestos sujetos a revisión. La doctrina resultante refuerza, por tanto, el valor de la autonomía colectiva como instrumento de integración y mejora de las condiciones de trabajo en el empleo público laboral, especialmente cuando están en juego la salud, la inclusión y la continuidad en el empleo.

4.3. Igualdad, ámbito de aplicación del convenio y límites a las exclusiones convencionales

La jurisprudencia reciente también proyecta el principio de igualdad sobre la configuración del ámbito subjetivo de los convenios colectivos en el sector público. Aunque algunas resoluciones se han resuelto por razones procesales, de ellas se desprende con claridad que las exclusiones convencionales de determinados colectivos —en particular del personal temporal o del vinculado a programas públicos de empleo— deben someterse a un control especialmente estricto de justificación objetiva y razonable. De este modo, no basta la invocación genérica de la temporalidad, de la naturaleza subvencionada del puesto o del carácter no estructural de la actividad para legitimar una exclusión del convenio colectivo propio de la entidad pública empleadora, singularmente cuando ello produce diferencias retributivas o de régimen jurídico respecto del resto del personal laboral, como se desprende de la *STS (Sala de lo Social) de 7 de mayo de 2025 (rec. 1941/2022, ECLI:ES:TS:2025:2079)*. Esta doctrina enlaza con una línea ya asentada en años anteriores y confirma que, si la Administración dispone de convenio colectivo propio, este constituye la fuente primaria de ordenación de las condiciones de trabajo del personal laboral y no puede ser desplazado artificialmente mediante cláusulas de exclusión o remisiones contractuales a otros convenios menos favorables, salvo justificación suficientemente fundada.

4.4. Derecho de información sindical y participación colectiva

En materia de libertad sindical, la *STS (Sala de lo Social) de 10 de diciembre de 2025 (rec. 125/2024, ECLI:ES:TS:2025:5927)* sistematiza de forma especialmente clara la doctrina sobre el derecho de información sindical en el empleo público, configurándolo como una manifestación funcional del art. 28.1 CE y subrayando su carácter instrumental respecto del ejercicio de la acción representativa. La Sala insiste en que dicho derecho no opera de manera abstracta o indiscriminada, sino vinculado a los delegados sindicales y al haz de facultades que resulta del art. 10 LOLS y del art. 64 ET, por lo que su contenido y alcance dependen tanto del nivel de representatividad como del tipo de actuación administrativa de que se trate. Desde esta premisa, el Tribunal Supremo precisa que la lesión de la libertad sindical en su vertiente informativa no se produce por cualquier irregularidad formal, sino únicamente cuando existe una privación, obstaculización o suministro ineficaz de la información que impida el ejercicio real de la función sindical; por el contrario, cuando el sindicato dispone de acceso efectivo a la información, aunque existan ciertas limitaciones formales o temporales, no cabe apreciar vulneración si no se acredita un perjuicio funcional relevante ni una quiebra del principio de igualdad entre organizaciones sindicales que se encuentren en idéntica posición jurídica. Se consolida, así, una doctrina material y finalista, centrada en la efectividad del flujo informativo y no en automatismos fundados en defectos menores del procedimiento.

Muy próxima a esta cuestión se encuentra la *STS (Sala de lo Social) de 8 de abril de 2025 (rec. 69/2023, ECLI:ES:TS:2025:1681)*, relativa al alcance de los derechos de información y participación sindical en materia de formación del personal. La Sala sostiene que las obligaciones empresariales o administrativas en este terreno deben ajustarse estrictamente a lo previsto en el convenio colectivo, sin que sea posible imponer deberes adicionales de detalle, publicidad o intervención sindical si no existe una base normativa expresa. En particular, el Tribunal Supremo atribuye a la comisión de formación una función esencialmente informativa y de seguimiento, pero no decisoria, salvo previsión convencional clara en sentido contrario, de modo que no cabe convertirla por vía interpretativa en un órgano de codecisión o de control previo reforzado sobre el contenido del plan formativo. La doctrina resultante refuerza un criterio restrictivo en la interpretación de los derechos de participación colectiva y preserva, al mismo tiempo, la potestad de organización de la Administración empleadora dentro de los márgenes definidos por la legalidad y por la negociación colectiva.

4.5. La eficacia del conflicto colectivo sobre las acciones individuales

Finalmente, la jurisprudencia de 2025 ha vuelto a poner de relieve la especial relevancia del conflicto colectivo como instrumento vertebrador de la tutela de los derechos colectivos e individuales en el empleo público. La *STS (Sala de lo Social) de 7 de mayo de 2025 (rec. 867/2023, ECLI:ES:TS:2025:2089)* profundiza en esta dimensión al afirmar que, conforme al art. 160 LRJS, la tramitación de un conflicto colectivo no solo puede proyectar efectos de cosa juzgada sobre litigios individuales conexos, sino que además interrumpe la prescripción de las acciones individuales que compartan identidad o directa conexidad con su objeto. Esta doctrina resulta especialmente relevante en supuestos de igualdad retributiva del personal temporal, pues evita que la sustanciación del litigio colectivo vacíe de eficacia las acciones individuales posteriores mediante el simple transcurso del tiempo. La Sala precisa, no obstante, que la conexidad debe apreciarse atendiendo a la base estructural de la pretensión, de modo que solo cuando la acción individual depende realmente de la misma cuestión jurídica ventilada en el conflicto colectivo —como sucede con la aplicación del convenio o la apreciación de un trato retributivo discriminatorio— opera plenamente el efecto interruptivo de la prescripción. Se consolida de este modo una concepción especialmente robusta del conflicto colectivo en el empleo público, no solo como cauce de uniformización interpretativa, sino como mecanismo de tutela efectiva de derechos fundamentales y de garantía real de la acción sindical.

5. LA DELIMITACIÓN DE LA COMPETENCIA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL Y CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO

La jurisprudencia social de 2025 ha seguido perfilando, con una notable vocación sistemática, los criterios de delimitación entre los órdenes social y contencioso-administrativo en materia de empleo público, abandonando cualquier aproximación puramente formal para centrar el debate en la naturaleza real de la relación jurídica controvertida y en el contenido material de la pretensión ejercitada. En esta línea, el Tribunal Supremo ha insistido en que la competencia del orden social no depende del simple hecho de que el litigio afecte a personal al servicio de una Administración pública, ni tampoco de que la controversia proyecte efectos sobre condiciones de trabajo, sino de que la Administración haya actuado propiamente como empleadora en el marco de una relación laboral; por el contrario, cuando lo impugnado es una actuación insertada en el ejercicio de potestades públicas, con contenido organizativo, normativo o estrictamente administrativo, la competencia corresponde al orden contencioso-administrativo, incluso aunque esa actuación incida indirectamente sobre personal laboral, en entre otras en las *SSTS (Sala de lo Social) de 10 de diciembre de 2025 (rec. 225/2024, ECLI:ES:TS:2025:5895)*, *de 2 de diciembre de 2025 (rec. 37/2025, ECLI:ES:TS:2025:5622)* y *de 24 de octubre de 2025 (rec. 31/2024, ECLI:ES:TS:2025:2155)*. Desde esta perspectiva, la Sala 4.^a consolida un criterio material-funcional: el orden social conoce de las controversias derivadas de obligaciones propias del vínculo de trabajo, mientras que el contencioso-administrativo conserva el control de los actos administrativos generales, de las disposiciones organizativas y de las decisiones dictadas en ejercicio de prerrogativas públicas. Se trata, en definitiva, de una doctrina que pretende evitar tanto la indebida expansión de la jurisdicción social sobre actos administrativos de alcance general como, en sentido inverso, el desplazamiento artificioso al orden contencioso de conflictos que son sustancialmente laborales.

Sobre esa base general, la jurisprudencia de este año ha precisado con especial claridad la distinción entre los supuestos en que se cuestiona la regularidad originaria del vínculo y aquellos otros en que únicamente se controvierte su desarrollo o duración. Así, cuando la contratación administrativa se reputa válida en su origen y el debate se ciñe a la prolongación temporal de la relación, a su duración inusualmente larga o al eventual abuso derivado de la falta de cobertura reglamentaria de la plaza, la cuestión permanece en el ámbito contencioso-administrativo, porque no está en juego la calificación laboral de la relación sino el desenvolvimiento de un vínculo administrativo formalmente correcto, entre otras, las *SSTS (Sala de lo Social) de 12 de diciembre de 2025 (rec. 4295/2024, ECLI:ES:TS:2025:6036)*, *de 17 de diciembre de 2025 (rec. 3879/2024, ECLI:ES:TS:2025:5924)* y *de 2 de abril de 2025 (rec. 2453/2024, ECLI:ES:TS:2025:1563)*. Distinta es la solución cuando se denuncia que la Administración ha acudido de forma irregular o fraudulenta a una figura admi-

nistrativa para encubrir una auténtica prestación laboral, bien por inexistencia de causa suficiente, bien por utilización de instrumentos jurídico-públicos para atender necesidades ordinarias y permanentes, bien por una desnaturalización completa de la categoría empleada; en tales supuestos, la competencia corresponde al orden social, precisamente porque la controversia recae sobre la verdadera naturaleza del vínculo y sobre la eventual aplicación del art. 1.1 ET, como ocurre, entre otras, en las STS (*Sala de lo Social*) de 10 de diciembre de 2025 (rec. 5273/2024, ECLI:ES:TS:2025:5664), de 3 de diciembre de 2025 (rec. 5104/2024, ECLI:ES:TS:2025:5662) y de 30 de mayo de 2025 (rec. 2619/2024, ECLI:ES:TS:2025:2741). Esta misma lógica se proyecta sobre el personal eventual, respecto del cual la regla general sigue siendo la sujeción al orden contencioso-administrativo, dada la naturaleza administrativa del nombramiento y su vinculación a funciones de confianza o asesoramiento especial; sin embargo, la Sala admite, en las SSTS (*Sala de lo Social*) de 22 de diciembre de 2025 (rec. 43/2025, ECLI:ES:TS:2025:6072) y de 29 de diciembre de 2025 (rec. 326/2025, ECLI:ES:TS:2025:6016), de forma excepcional la competencia del orden social cuando concurren indicios cualificados de desnaturalización de la figura, como la prolongación desmesurada del nombramiento, la inserción estable del puesto en la estructura organizativa, la atribución de funciones técnicas u ordinarias o la continuidad material con una previa relación laboral. Se consolida así una doctrina antiformalista que, sin desconocer la singularidad del empleo público, impide a la Administración sustraerse al Derecho del Trabajo mediante el uso desviado de categorías jurídico-públicas.

Los pronunciamientos de 2025 también han aportado precisiones relevantes en ámbitos sectoriales específicos, reforzando la coherencia del criterio material adoptado. Así, en materia de responsabilidad por daños, la Sala, en las SSTS (*Sala de lo Social*) de 14 de octubre de 2025 (rec. 1903/2024, ECLI:ES:TS:2025:4410) y de 26 de marzo de 2025 (rec. 4179/2023, ECLI:ES:TS:2025:1427), ha precisado que la reclamación corresponde al orden social cuando el daño deriva del incumplimiento de obligaciones empresariales insertas en la relación de trabajo, mientras que la responsabilidad patrimonial por funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos, sin conexión inmediata con deberes laborales o preventivos, ha de ventilarse ante el orden contencioso-administrativo. En suma, la doctrina más reciente permite afirmar que la delimitación competencial en empleo público se asienta hoy sobre una pauta estable: la jurisdicción social actúa como garante frente a la utilización fraudulenta de fórmulas administrativas o frente al incumplimiento de obligaciones propias del contrato de trabajo, mientras que la jurisdicción contencioso-administrativa conserva el control de las relaciones administrativas válidamente constituidas, de los actos generales dictados en ejercicio de potestades públicas y de las controversias que se proyectan sobre el estatuto jurídico-público del personal al servicio de las Administraciones. Con ello, la jurisprudencia de 2025 no solo reduce espacios de incertidumbre, sino que ofrece una arquitectura conceptual más sólida para resolver una de las cuestiones más complejas del actual sistema de empleo público.

6. EL EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL Y EMPRESARIAL

La jurisprudencia del último año pone de relieve la creciente complejidad del régimen jurídico aplicable al personal del sector público instrumental, en el que confluyen normas de Derecho privado, principios propios del empleo público y condicionantes derivados de la organización administrativa y de la normativa presupuestaria. Lejos de una visión uniforme, las resoluciones recientes del Tribunal Supremo muestran un panorama marcado por la necesidad de distinguir entre Administraciones públicas en sentido estricto y entidades integrantes del sector público institucional, especialmente cuando se trata de sociedades mercantiles públicas y agencias públicas. Desde esta perspectiva, la Sala, entre otras en las *SSTS (Sala de lo Social) de 3 de diciembre de 2025 (rec. 197/2023, ECLI:ES:TS:2025:6031)*, de 20 de mayo de 2025 (rec. 248/2023, ECLI:ES:TS:2025:2401) y de 24 de septiembre de 2025 (rec. 2807/2024, ECLI:ES:TS:2025:4346), insiste en que la forma jurídica de la entidad empleadora no es irrelevante: condiciona tanto las fuentes reguladoras de la relación de trabajo como el alcance de los principios del empleo público que resultan exigibles en cada caso.

6.1. Régimen jurídico aplicable y acceso al empleo

Uno de los ejes más relevantes de esta jurisprudencia se refiere a la determinación del marco normativo aplicable al personal de las sociedades mercantiles públicas. La Sala 4.^a, en *STS (Sala de lo Social) de 3 de diciembre de 2025 (rec. 197/2023, ECLI:ES:TS:2025:6031)*, ha reiterado que estas entidades, aunque integradas en el sector público, no quedan sujetas de manera directa y plena al Estatuto Básico del Empleado Público como norma reguladora principal de sus relaciones de personal, al regirse primordialmente por el Derecho privado. Ahora bien, ello no significa que queden al margen de los principios estructurales del empleo público, pues por remisión legal o por exigencia de los valores constitucionales siguen resultando vinculantes, singularmente, los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso. Desde esta premisa, la jurisprudencia ha negado la aplicabilidad automática de las reglas del EBEP sobre órganos de selección a las sociedades mercantiles públicas, pero ha reconocido, al mismo tiempo, la plena eficacia normativa del convenio colectivo como fuente reguladora específica del procedimiento de contratación, incluyendo la previsión de mecanismos de participación institucional o paritaria en la designación de los tribunales, siempre que se preserve la imparcialidad y actuación individual de sus miembros. En paralelo, la Sala, en la *STS (Sala de lo Social) de 20 de mayo de 2025 (rec. 248/2023, ECLI:ES:TS:2025:2401)*, ha reforzado una interpretación expansiva de la DA 1.^a del EBEP, afirmando que los principios básicos del acceso al empleo público vinculan también a las sociedades mercantiles estatales en materias como la reserva de plazas para personas con discapacidad, de modo que la exigencia del cupo del 7 por 100 del art. 59 EBEP se impone igualmente a estas

entidades frente a interpretaciones restrictivas basadas en su sometimiento predominante al Derecho privado.

6.2. Negociación colectiva, ultraactividad y límites de la autonomía colectiva

También la negociación colectiva aparece como un espacio particularmente conflictivo en el sector público instrumental. La jurisprudencia reciente ha reafirmado, por un lado, el valor normativo del convenio colectivo en la ordenación de los procedimientos de selección y de las condiciones de trabajo del personal de estas entidades, pero, por otro, ha subrayado los límites que se derivan tanto del sistema legal de fuentes como de la normativa presupuestaria. Así, en el ámbito de las sociedades mercantiles públicas, en la *STS (Sala de lo Social) de 3 de diciembre de 2025 (rec. 197/2023, ECLI:ES:TS:2025:6031)*, se ha insistido en que la regulación convencional puede ordenar válidamente extremos relativos a la composición de órganos de selección o a garantías procedimentales internas, sin que proceda desplazarla mediante una aplicación directa del art. 60 EBEP. Sin embargo, en otros supuestos el Tribunal Supremo ha mantenido una posición mucho más restrictiva respecto de la autonomía colectiva, particularmente cuando se pretende alterar mediante modificación sustancial de condiciones de trabajo materias ya disciplinadas en convenio colectivo estatutario. En tal caso, la Sala, en su *STS (Sala de lo Social) de 28 de enero de 2025 (rec. 197/2023, ECLI:ES:TS:2025:470)* recuerda que el art. 41.6 ET impide utilizar el cauce de la modificación sustancial —incluso aunque exista acuerdo con la representación de los trabajadores— para modificar condiciones fijadas en un convenio estatutario, debiendo acudir necesariamente a los procedimientos de inaplicación o revisión previstos legalmente. Esta doctrina, proyectada sobre una empresa pública instrumental, pone de relieve que la ultraactividad del convenio no debilita su eficacia normativa ni habilita vías alternativas de alteración al margen del art. 82.3 ET, reforzando así la estabilidad del sistema convencional también en el sector público empresarial. En términos más generales, el mensaje que se desprende es claro: la autonomía colectiva subsiste en el sector público instrumental, pero queda condicionada por el marco legal y por la singular posición institucional de la entidad empleadora.

6.3. Retribuciones, antigüedad y condiciones más beneficiosas

En materia retributiva, las sentencias del último año muestran una tendencia claramente restrictiva a la hora de extender mejoras económicas entre colectivos heterogéneos integrados en entes instrumentales o tras procesos de reordenación del sector público. En primer lugar, se ha afirmado que la integración de personal procedente de entidades extinguidas en nuevas agencias públicas empresariales no conlleva, por sí sola, la equiparación automática de condiciones salariales ni el reconocimiento de complementos que

no formaban parte del estatuto previo del trabajador. A estos efectos, el complemento de antigüedad se concibe como un derecho de configuración convencional y de naturaleza estática, cuya percepción puede limitarse válidamente a quienes ya lo venían disfrutando, sin que la subrogación o la posterior transformación del vínculo en indefinido no fijo legitimen su extensión a otros colectivos. La Sala, en la *STS (Sala de lo Social) de 1 de octubre de 2025 (rec. 2621/2023, ECLI:ES:TS:2025:449)*, refuerza así una concepción no expansiva del principio de igualdad, compatible con diferencias retributivas derivadas del régimen jurídico de origen o del itinerario previo de cada grupo de trabajadores, y rechaza expresamente cualquier intento de «espiguelo» normativo o aplicación selectiva de las cláusulas del convenio posterior para obtener mejoras aisladas. En esta misma línea se sitúa la doctrina relativa a las condiciones más beneficiosas y a las mejoras voluntarias de Seguridad Social: el Tribunal Supremo insiste en que su consolidación exige una voluntad empresarial inequívoca de atribuirles con carácter estable, de manera que la reiteración temporal de una ventaja concedida con vocación transitoria no la convierte automáticamente en derecho adquirido. Además, en el sector público instrumental la eventual pervivencia de estas mejoras queda subordinada a la normativa presupuestaria y, en particular, a los requisitos formales de autorización e inclusión en masa salarial, de modo que la ausencia de tales presupuestos impide su mantenimiento, aunque se hubieran venido disfrutando durante años, entre otras, en las *SSTS (Sala de lo Social) de 19 de mayo de 2025 (rec. 247/2023, ECLI:ES:TS:2025:2295)* y de *2 de abril de 2025 (rec. 161/2024, ECLI:ES:TS:2025:1564)*. Se consolida, por tanto, una doctrina que subordina la eficacia de los institutos clásicos del Derecho del Trabajo a las exigencias del Derecho público económico y del control del gasto en el sector público.

6.4. Personal directivo y alta dirección en los entes instrumentales

Otra línea jurisprudencial relevante afecta a la delimitación del personal directivo en el sector público instrumental y a su eventual encuadramiento en la relación laboral especial de alta dirección. El Tribunal Supremo, en la *STS (Sala de lo Social) de 24 de septiembre de 2025 (rec. 2807/2023, ECLI:ES:TS:2025:4346)*, ha precisado que la calificación de un puesto como directivo no depende exclusivamente del *nomen iuris* contractual ni de la mera intensidad funcional de las tareas desarrolladas, sino que exige una interpretación sistemática del marco normativo aplicable, singularmente de los estatutos del ente público de que se trate, que son los que identifican qué puestos tienen realmente naturaleza directiva y cuál es el régimen jurídico que les corresponde. La remisión del art. 13 EBEP al Real Decreto 1382/1985 no opera, por ello, como una traslación automática del concepto clásico de alto directivo del sector privado, sino que debe adaptarse a la configuración institucional del sector público. No obstante, cuando concurren amplias competencias de gestión, autonomía decisoria y ejercicio de facultades vinculadas a la titularidad funcional del ente —por ejemplo, en materia de contratación, organización interna o gestión de recursos— y todo ello resulta coherente con la normativa

organizativa específica, la Sala admite el encuadramiento de estos puestos en el ámbito de la alta dirección laboral.

6.5. Movilidad interna y régimen extintivo del personal laboral

La jurisprudencia reciente también ha clarificado diversos aspectos relativos a la movilidad funcional y al régimen de extinción en las entidades del sector público empresarial. En cuanto a la movilidad interna, el Tribunal Supremo, en la *STS (Sala de lo Social) de 19 de febrero de 2025 (rec. 4595/2022, ECLI:ES:TS:2025:741)*, ha reiterado que el acceso voluntario a un nuevo puesto mediante procedimientos de promoción o movilidad no genera un derecho automático al mantenimiento de las condiciones retributivas anteriores, debiendo estarse a lo que disponga el convenio colectivo. De este modo, las cláusulas convencionales que permiten ampliar bandas salariales o evitar pérdidas económicas derivadas del cambio de puesto se interpretan como facultativas y no imperativas salvo previsión inequívoca en sentido contrario, de manera que la aceptación voluntaria del nuevo destino implica, en principio, la asunción del régimen retributivo correspondiente al puesto de destino. Por lo que respecta al régimen extintivo, el Tribunal, en la *STS (Sala de lo Social) de 21 de abril de 2025 (rec. 3618/2022, ECLI:ES:TS:2025:1789)*, ha reafirmado que la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada por personal indefinido no fijo en entes del sector público empresarial no constituye despido, sino extinción regular de una relación naturalmente condicionada a la provisión definitiva del puesto. En estos casos, la única consecuencia jurídica es la indemnización de veinte días por año de servicio, descartándose tanto la improcedencia automática como la nulidad por el solo hecho de que la regularización del empleo se produzca mediante mecanismos convencionales o bolsas de empleo preexistentes, siempre que la provisión responda a un diseño normativamente fundado y respetuoso con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Se trata de una doctrina particularmente relevante para las entidades instrumentales, donde las dinámicas de estabilización y cobertura de plazas siguen generando una litigiosidad muy intensa.

6.6. Tiempo de trabajo y primacía del Derecho de la Unión

Finalmente, merece destacarse la importancia de la doctrina del Tribunal Supremo, contenida en la *STS (Sala de lo Social) de 30 de abril de 2025 (rec. 168/2023, ECLI:ES:TS:2025:2285)*, en relación con la interpretación de los convenios colectivos del sector público instrumental conforme al Derecho de la Unión Europea, especialmente en materia de tiempo de trabajo. La Sala insiste en que la autonomía colectiva no puede operar en contradicción con la Directiva 2003/88/CE y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, de modo que la distinción convencional entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia no puede desvirtuar la calificación jurídica que deriva del Derecho euro-

peo. Así, cuando el trabajador permanece a disposición del empleador en condiciones que restringen de manera relevante su libertad, ese tiempo debe computarse como tiempo de trabajo a todos los efectos, con independencia de la denominación utilizada por el convenio colectivo. Esta doctrina, aunque formulada en un ámbito sectorial específico, posee una evidente proyección general sobre el conjunto del sector público instrumental, en la medida en que limita la autonomía negociadora allí donde entran en juego estándares europeos inderogables sobre jornada, descanso y protección de la salud laboral.

7. EFECTOS LABORALES DE LA GESTIÓN DIRECTA E INDIRECTA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

7.1. La reversión de servicios públicos y la sucesión de empresa

La jurisprudencia de 2025 ha consolidado una línea especialmente relevante en torno a los efectos laborales que produce la reversión de servicios públicos previamente externalizados, reafirmando una concepción material de la sucesión de empresa en el sector público. El Tribunal Supremo insiste en que la asunción directa de un servicio por la Administración o por un ente instrumental puede activar la aplicación del art. 44 ET cuando concurre una verdadera transmisión de una entidad económica que mantiene su identidad, de modo que el cambio en la forma de gestión no opera por sí mismo como causa extintiva de las relaciones laborales existentes. En esta línea se sitúa la doctrina que afirma que, cuando la actividad pública se reasume manteniendo su continuidad funcional y organizativa, la Administración queda obligada a subrogarse en las relaciones laborales del contratista saliente, sin que el mero retorno a la gestión directa pueda justificar el cese del personal afectado, entre otras, en las *SSTS (Sala de lo Social) de 2 de julio de 2025 (rec. 36/2025, ECLI:ES:TS:2025:3525) y de 1 de diciembre de 2025 (rec. 4135/2024, ECLI:ES:TS:2025:5835)*.

Ahora bien, la Sala, en la *STS (Sala de lo Social) de 4 de diciembre de 2025 (rec. 115/2025, ECLI:ES:TS:2025:5708)*, también ha precisado que la obligación subrogatoria no se produce de manera automática en cualquier alteración del modo de prestación del servicio. En particular, se ha subrayado que no existe verdadera reversión cuando la Administración no asume directamente la actividad, sino que opta por una nueva externalización o por fórmulas que no comportan cambio real en la titularidad material de la unidad productiva. De ahí que la subrogación no pueda fundarse en meras expectativas de continuidad ni en acuerdos carentes de eficacia normativa suficiente. Así, el Tribunal niega fuerza vinculante a instrumentos no estatutarios suscritos entre organizaciones empresariales y sindicales sin participación o adhesión expresa de la Administración, afirmando que tales acuerdos no pueden imponerle una obligación de subrogación si no existe cobertura legal o convencional bastante.

La doctrina más reciente, por tanto, refuerza una lectura casuística y funcional del fenómeno sucesorio, apoyada en la continuidad real de la actividad y no en el dato for-

mal de la titularidad administrativa o concesional. En esta lógica, adquiere especial importancia la continuidad de instalaciones, medios materiales, destinatarios del servicio y, en su caso, del elemento humano. Cuando estos factores permiten apreciar la pervivencia de la entidad económica, se activa la subrogación del art. 44 ET, con la consiguiente ineficacia extintiva de las decisiones adoptadas exclusivamente por razón del cambio de gestor. En cambio, cuando no existe transmisión en sentido propio, la Administración no queda sujeta a un automatismo subrogatorio y la validez de las extinciones habrá de examinarse conforme al régimen general correspondiente, entre otras en las *SSTS (Sala de lo Social) de 2 de julio de 2025 (rec. 36/2025, ECLI:ES:TS:2025:3525)*, *de 4 de diciembre de 2025 (rec. 115/2025, ECLI:ES:TS:2025:5708)* y *de 1 de diciembre de 2025 (rec. 4135/2024, ECLI:ES:TS:2025:5835)*.

7.2. La sucesión de plantilla en el sector público instrumental

Junto a la reversión clásica, el Tribunal Supremo ha seguido perfilando la doctrina sobre sucesión de empresa en el ámbito del sector público instrumental y de los medios propios, especialmente cuando la actividad transmitida descansa fundamentalmente en la mano de obra. En estos casos, la Sala, en la *STS (Sala de lo Social) de 4 de marzo de 2025 (rec. 5377/2023, ECLI:ES:TS:2025:1026)* mantiene que la transmisión puede apreciarse, aunque no exista un traspaso significativo de medios materiales, siempre que el nuevo adjudicatario o ente instrumental asuma una parte sustancial, cuantitativa y cualitativamente relevante, de la plantilla que venía desarrollando el servicio. La idea central es que, en actividades intensivas en trabajo humano, la plantilla constituye el principal soporte de la entidad económica, por lo que su asunción mayoritaria permite afirmar la continuidad del servicio en términos relevantes a efectos del art. 44 ET.

Especial interés presenta, en este punto, la reiterada afirmación de que la articulación de la incorporación del personal a través de procesos selectivos o procedimientos formales no neutraliza, por sí misma, la existencia de una sucesión de plantilla. Lo determinante no es el cauce formal de incorporación, sino el resultado material del proceso: si el nuevo gestor asume en lo esencial la fuerza de trabajo que prestaba el servicio con anterioridad, subsiste la continuidad de la entidad económica y se produce la subrogación empresarial. Esta doctrina de gran impacto para los procesos de reorganización de servicios públicos mediante medios propios o sociedades instrumentales impide que la Administración eluda las garantías del art. 44 ET mediante cambios puramente formales en la gestión o en la técnica de selección del personal.

7.3. Diferencias entre sucesión de empresa y cesión ilegal

Una aportación particularmente relevante de la jurisprudencia de este año consiste en la clarificación de las diferencias dogmáticas y prácticas entre la sucesión de empresa y

la cesión ilegal de trabajadores. La Sala 4.^a, en la *STS (Sala de lo Social) de 1 de octubre de 2025 (rec. 5192/2024, ECLI:ES:TS:2025:4459)*, recuerda que se trata de instituciones distintas, con presupuestos y consecuencias también diferentes, lo que resulta capital en el ámbito del empleo público. Así, cuando concurre una auténtica sucesión empresarial —incluida la reversión de servicios a una Administración pública— el trabajador conserva íntegramente su posición jurídica, incluida, en su caso, la condición de fijo que pudiera ostentar con la empresa saliente. Por el contrario, cuando lo que existe es una cesión ilegal y el trabajador ejerce la opción de integrarse en una Administración pública, la consecuencia no es la adquisición de la fijeza, sino la condición de indefinido no fijo, precisamente por las exigencias constitucionales de acceso al empleo público conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

De este modo, la jurisprudencia rechaza cualquier aplicación indiferenciada de las consecuencias de ambas figuras y refuerza un criterio de estricta tipicidad. La estabilidad y el estatuto jurídico del trabajador no dependen de consideraciones de equidad ni de la mera continuidad funcional de la prestación, sino de la correcta subsunción del supuesto en una u otra categoría jurídica. La precisión no es menor, porque determina la posición del trabajador una vez producida la integración o continuidad del servicio en el sector público y condiciona de forma decisiva los efectos sobre la plantilla preexistente en los procesos de internalización o de reasignación de la gestión.

7.4. La cesión ilegal en la externalización de servicios públicos

En materia de cesión ilegal, el Tribunal Supremo ha mantenido durante 2025, entre otras en las *SSTS (Sala de lo Social) de 28 de enero de 2025 (rec. 1928/2022, ECLI:ES:TS:2025:390)* y de 1 de octubre de 2025, (*rec. 5371/2023, ECLI:ES:TS:2025:4131*), una posición restrictiva, especialmente en el ámbito de los servicios públicos externalizados. La doctrina consolidada insiste en que la existencia de contrataciones administrativas o de servicios externalizados no implica, por sí misma, cesión ilegal, siendo necesario acreditar que la empresa contratista se limita a una mera puesta a disposición de mano de obra y no asume realmente las facultades inherentes a su condición de empleadora. Lo decisivo sigue siendo comprobar quién ostenta efectivamente el poder de organización, dirección, control y disciplina sobre los trabajadores, y si la contratista dispone de estructura organizativa propia y asume un verdadero riesgo empresarial.

Desde esta premisa, la Sala considera compatible con una descentralización productiva lícita que la Administración o el centro público ejerzan funciones de coordinación técnica, supervisión del servicio, integración funcional del trabajador en la actividad pública o incluso control compartido de determinados aspectos horarios o materiales, siempre que ello no vacíe de contenido la posición empresarial de la contratista. En otros términos, la intervención funcional del ente público, incluida la fijación de pautas técnicas derivadas de la propia naturaleza del servicio, no equivale por sí sola

al ejercicio del poder de dirección laboral. Este razonamiento se proyecta con especial claridad en los supuestos de servicios de apoyo educativo o de asistencia escolar externalizados, donde la dirección del centro puede condicionar la prestación por exigencias del servicio público sin que por ello se desplace automáticamente la titularidad empresarial de la contratista.

Con ello, la jurisprudencia de 2025 consolida un estándar particularmente exigente para apreciar cesión ilegal en el sector público, evitando automatismos basados en la mera inserción del trabajador en la dinámica organizativa del servicio público o en el carácter estructural de la actividad externalizada. Lo determinante sigue siendo que la empresa contratista conserve la gestión efectiva del vínculo laboral: retribución, permisos, sustituciones, formación, disciplina, seguimiento del trabajo y control organizativo general. Allí donde esta realidad se mantiene, la externalización se reputa lícita, aun cuando el servicio se integre estrechamente en la prestación pública o se desarrolle bajo la supervisión funcional de la Administración.

7.5. Externalización, convenio colectivo y organización del servicio

La gestión indirecta de servicios públicos también ha dado lugar a pronunciamientos relevantes sobre el alcance del convenio colectivo y los límites del control judicial de las decisiones empresariales de externalización en entidades instrumentales del sector público. En este sentido, el Tribunal Supremo, en la *STS (Sala de lo Social) de 10 de junio de 2025 (rec. 188/2023, ECLI:ES:TS:2025:3155)*, ha afirmado que las cláusulas convencionales que expresan una preferencia por la utilización de personal propio no equivalen, sin más, a una prohibición general de externalizar, sino que deben interpretarse en conexión con la disponibilidad efectiva de medios humanos internos y con la concreta organización del servicio. De ahí que la eventual ilicitud de la externalización no pueda presumirse, sino que exige una acreditación suficiente de que la decisión empresarial vulnera realmente el marco convencional aplicable y que existían recursos propios idóneos para asumir la actividad externalizada.

Esta doctrina refuerza el margen de autoorganización de las entidades del sector público empresarial y, al mismo tiempo, subraya el peso de la valoración probatoria y de la interpretación razonada del convenio por los órganos de instancia. En la práctica, ello significa que la mera existencia de contratos o encargos externos no basta para afirmar una infracción del convenio ni para imponer obligaciones de internalización o cobertura de vacantes, si no se demuestra de forma concreta el incumplimiento del régimen convencional. La Sala proyecta así una idea de gran utilidad práctica para el ámbito local: el control judicial de la gestión indirecta de servicios no puede construirse en abstracto, sino sobre la base de una contradicción efectiva y acreditada entre la externalización y el sistema de fuentes aplicable al personal laboral del ente público o instrumental de que se trate.

7.6. Efectos extintivos y régimen de las relaciones laborales afectadas

Las sentencias dictadas en 2025 también han precisado la calificación jurídica de las extinciones contractuales vinculadas a estos procesos de gestión directa o indirecta de servicios públicos. Cuando la Administración niega indebidamente la subrogación en un supuesto en el que esta resulta obligada, la consecuencia ordinaria es la calificación de la decisión como despido sin causa, normalmente improcedente. No obstante, la eventual nulidad por la existencia de un despido colectivo de hecho exige la acreditación de los umbrales numéricos del art. 51 ET, de manera que la ausencia de datos suficientes sobre la plantilla y el número de afectados impide automáticamente reconducir el cese a esa categoría extintiva, así lo ha confirmado la *STS (Sala de lo Social) de 1 de diciembre de 2025 (rec. 4135/2024, ECLI:ES:TS:2025:5835)*. Se refuerza así un criterio de rigor probatorio que evita derivar sin más hacia la nulidad y reserva esta calificación para los casos en los que quede efectivamente acreditado el incumplimiento del procedimiento legalmente exigible para los despidos colectivos.

A la vez, la jurisprudencia insiste en que la integración o reasunción de personal en el sector público no comporta una homogeneización automática del régimen jurídico aplicable. La continuidad del vínculo o la subrogación no implican necesariamente la extensión de las condiciones del personal propio de la Administración o del ente instrumental receptor. Muy al contrario, la regla general es la continuidad del estatuto laboral previo, incluido el convenio colectivo de origen, mientras no se produzca una sustitución o modificación conforme a las reglas legales o convencionales aplicables. Esta idea, aunque formulada de manera expresa en otros contextos, resulta plenamente coherente con la línea seguida en 2025 sobre sucesión, reversión y gestión indirecta: la continuidad de la actividad no autoriza por sí sola a desfigurar ni el estatuto del trabajador ni la arquitectura del sistema de fuentes, así se recoge en la *STS (Sala de lo Social) de 5 de mayo de 2025 (rec. 183/2023, ECLI:ES:TS:2025:2073)*.

8. OTRAS CUESTIONES RELEVANTES SOBRE EL EMPLEO PÚBLICO EN EL ÚLTIMO AÑO

8.1. Incapacidad permanente, adaptación funcional y situaciones administrativas

La jurisprudencia del último año ha ofrecido algunas precisiones relevantes sobre la interacción entre protección social, continuidad en el empleo y estatuto jurídico del personal laboral al servicio de las Administraciones. En materia de incapacidad permanente, el Tribunal Supremo ha reiterado, en la *STS (Sala de lo Social) de 18 de noviembre de 2025 (rec. 1783/2024, ECLI:ES:TS:2025:5394)*, que la determinación de la profesión habitual, a efectos del reconocimiento de la incapacidad permanente total, debe hacerse atendiendo al núcleo funcional esencial del puesto y no a cometidos accesorios o

eventuales alternativas organizativas, como las tareas propias de la denominada segunda actividad en determinados cuerpos o categorías. En consecuencia, la mera posibilidad abstracta de reubicación interna no excluye por sí sola el reconocimiento de la prestación cuando el trabajador no ha sido efectivamente integrado en esa nueva situación funcional y sus limitaciones le impiden desarrollar las funciones ordinarias y características del puesto que venía desempeñando. La Sala subraya, además, que las eventuales medidas de adaptación o reubicación han de operar como facultades de ajuste razonable y no como obstáculos para el acceso a la protección prestacional, consolidando así una visión material y no meramente formal de la capacidad laboral en el empleo público.

En una línea distinta, pero conectada con la delimitación del estatuto jurídico del personal laboral público, el Tribunal Supremo, en la *STS (Sala de lo Social) de 2 de febrero de 2025 (rec. 2454/2022, ECLI:ES:TS:2025:859)*, ha precisado igualmente el régimen de la excedencia forzosa por servicios especiales cuando el trabajador accede a puestos de confianza o asesoramiento en otra Administración. La doctrina insiste en que el reconocimiento de esta situación no puede construirse por extensión analógica a partir de categorías generales del Derecho administrativo o funcional, sino que exige una lectura sistemática del convenio colectivo aplicable, del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, del EBEP. De este modo, la Sala niega que todo puesto de confianza o asesoramiento pueda equipararse sin más a un «cargo público» determinante de la excedencia forzosa, exigiendo que esa conclusión resulte de la regulación específica del vínculo laboral y de la concreta configuración del puesto de destino. Se refuerza así un criterio casuístico y normativamente integrado que impide trasladar mecánicamente soluciones propias del empleo público funcional al ámbito del personal laboral.

8.2. Antigüedad y cómputo de servicios en el personal fijo discontinuo

También ha merecido atención específica el régimen de antigüedad del personal fijo discontinuo, en particular a efectos indemnizatorios. El Tribunal Supremo, en la *STS (Sala de lo Social) de 23 de septiembre de 2025 (rec. 3821/2024, ECLI:ES:TS:2025:4136)*, ha reafirmado que no existe un criterio único e indiferenciado de cómputo de la antigüedad para todos los efectos jurídicos, sino que esta debe modularse en función de la finalidad de la institución de referencia. Así, mientras que en ciertos ámbitos —como los derechos económicos vinculados a la progresión o a la promoción profesional— puede resultar necesario computar la totalidad de la duración de la relación para evitar tratamientos discriminatorios, a efectos de la indemnización por extinción del contrato la Sala entiende que los «años de servicio» del art. 56 ET deben identificarse con el tiempo de trabajo efectivamente prestado, excluyendo los periodos de inactividad propios de esta modalidad contractual. La doctrina refuerza, por tanto, una concepción funcional de la antigüedad, compatible con la igualdad de trato en unos ámbitos y con el cómputo restringido en otros, evitando automatismos que desconozcan la estructura específica del contrato fijo discontinuo.

8.3. Derecho de huelga, potestad organizativa e indemnización de daños morales

Otra de las líneas relevantes de 2025 afecta al ejercicio del derecho de huelga en el empleo público empresarial e instrumental y a los límites de la potestad organizativa del empleador público durante su desarrollo. La Sala, en la *STS (Sala de lo Social) de 16 de septiembre de 2025 (rec. 245/2023, ECLI:ES:TS:2025:3957)*, ha afirmado con claridad que el respeto formal a los servicios mínimos fijados por la autoridad administrativa no agota por sí solo el juicio de licitud constitucional, pues es preciso examinar la efectividad material de las decisiones organizativas adoptadas para su cumplimiento. En este sentido, se considera vulnerado el derecho fundamental cuando la entidad pública, bajo la apariencia de cumplir los servicios mínimos, introduce medidas que neutralizan o diluyen en la práctica el impacto de la huelga, incrementando la capacidad real de prestación del servicio sin aumentar formalmente los medios autorizados. Se reafirma así que las facultades de autoorganización deben quedar subordinadas a un control estricto de proporcionalidad, de modo que la preservación del servicio esencial no vacíe de contenido el derecho de huelga.

Vinculada a esta cuestión se encuentra la jurisprudencia sobre la cuantificación del daño moral derivado de la lesión de derechos fundamentales en el empleo público empresarial. El Tribunal Supremo ha insistido en que la indemnización por daño moral no puede quedar reducida a una operación mecánica de traslación de los importes previstos en la LISOS, aunque estos puedan servir como orientación. La fijación del *quantum* exige una ponderación prudencial de las circunstancias del caso —intensidad de la lesión, duración, contexto, conducta del empleador, carácter pluriofensivo, consecuencias personales y sociales—, consolidando un estándar de motivación reforzada que no elimina la discrecionalidad judicial, pero sí exige estructurarla mediante parámetros verificables, así se desprende de la *STS (Sala de lo Social) de 4 de junio de 2025 (rec. 3891/2023, ECLI:ES:TS:2025:2988)*. De este modo, se refuerza un modelo resarcitorio que combina la función compensatoria con la dimensión preventiva de la tutela de los derechos fundamentales colectivos en el empleo público.

8.4. Acoso laboral y tutela judicial efectiva

La Sala también ha aportado precisiones doctrinales relevantes en materia de acoso laboral y tutela judicial efectiva. En relación con el acoso, se insiste en que su apreciación exige un juicio casuístico y contextualizado, basado en una valoración global de la conducta empresarial o jerárquica, su reiteración, su gravedad objetiva y su aptitud para lesionar la dignidad, la integridad o la salud del trabajador. El Tribunal Supremo, en la *STS (Sala de lo Social) de 7 de mayo de 2025 (rec. 1949/2023, ECLI:ES:TS:2025:2291)*, subraya que no toda conflictividad organizativa o interpersonal puede ser reconducida a esta categoría, siendo necesaria la constatación de comportamientos sistemáticos y

suficientemente graves que excedan del conflicto laboral ordinario. Al mismo tiempo, se destaca la fuerte dependencia de esta calificación respecto de los hechos probados, lo que limita el alcance revisor de la casación y refuerza el protagonismo del órgano de instancia en la apreciación de la prueba.

Desde la perspectiva procesal, merece destacarse la doctrina relativa a la supresión de la reclamación administrativa previa y a sus efectos sobre las excepciones procesales oponibles por las Administraciones empleadoras. El Tribunal Supremo ha afirmado que, desaparecido dicho trámite preprocesal, no resulta ya aplicable la vieja doctrina que impedía a la Administración alegar en juicio excepciones no planteadas antes en vía administrativa. En el marco actual, las relaciones laborales del personal al servicio de las Administraciones deben regirse, en este punto, por las reglas ordinarias del proceso laboral, de modo que la Administración puede invocar por primera vez en el acto del juicio la excepción de prescripción, sin perjuicio de que las reclamaciones previas formuladas por el trabajador puedan desplegar efectos interruptivos conforme al Derecho común, según se desprende de la *STS (Sala de lo Social) de 22 de abril de 2025 (rec. 1937/2023, ECLI:ES:TS:2025:1783)*. En la misma línea de delimitación del derecho a la tutela judicial efectiva, la Sala, en la *STS (Sala de lo Social) de 25 de febrero de 2025 (rec. 4472/2022, ECLI:ES:TS:2025:921)*, ha reiterado que la incongruencia omisiva solo alcanza relevancia constitucional cuando existe una omisión total de pronunciamiento sobre una cuestión verdaderamente nuclear, no cuando la resolución judicial ofrece una respuesta global o razonablemente deducible a la pretensión principal, aunque no entre al detalle de todos los argumentos o alegaciones instrumentales de las partes.

