

STS de 22 de diciembre de 2020, recurso 2029/2019

La denegación de la prolongación en servicio activo más allá de la edad de jubilación forzosa puede motivarse en aspectos vinculados al desempeño de las tareas y funciones (acceso al texto de la sentencia)

La cuestión de interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia de esta sentencia es la siguiente: **cuál debe ser el contenido del deber de motivación que deriva del art. 67.3 EBEP -aceptación o denegación de las solicitudes de prolongación en servicio activo más allá de la edad de jubilación forzosa-, y en particular, si esta motivación puede estar basada en cuestiones individuales como son la aportación concreta del funcionario al servicio público prestado y a la consecución de los fines encomendados, o bien debe ser necesariamente objetiva**, es decir, basada estrictamente en causas organizativas o de reestructuración que afecten al servicio público.

Un funcionario presentó un **recurso contra la denegación de solicitud de prolongación en servicio activo**, y la Sala de instancia le dio la razón porque entendía que los motivos de denegación no pueden ser una supuesta negligencia laboral, algo que debería valorarse en el procedimiento disciplinario correspondiente. La sentencia afirmaba que para denegar estas solicitudes solo serían aceptables causas objetivas y aplicables a todos los funcionarios afectados.

Por el contrario, el TS argumenta que el art. 67.3 EBEP no establece un listado de causas tasadas de denegación. Por tanto, además de causas relacionadas con necesidades del servicio, **también es admisible valorar aspectos relacionados con el desempeño por parte del funcionario**, su nivel de adecuación a los estándares de calidad y volumen de trabajo, y su contribución a la consecución de los objetivos y metas propias del departamento. Esta decisión debe estar suficientemente motivada, según el Tribunal, pero ello no significa que valoraciones negativas de este tipo sean arbitrarias por el simple hecho de que no hayan sido precedidas de medidas disciplinarias. El TS distingue entre un rendimiento deficiente o inferior al deseable de un funcionario de un determinado nivel y experiencia, de la comisión de una falta disciplinaria.

En consecuencia, **el TS concluye que la motivación de la decisión de denegación de la edad de jubilación forzosa no está limitada necesariamente a razones de índole estrictamente organizativa, estructural o de planificación de los recursos humanos**, sino que también puede fundamentarse en la valoración de la aportación concreta del funcionario al servicio público, y siempre con la debida motivación.

En el caso concreto de la sentencia, existían informes que ponían de manifiesto las carencias en la calidad de las tareas desarrolladas por el funcionario, y en las valoraciones de la productividad se plasmaban las deficiencias de rendimiento.