



EDITORIAL

Hallaréis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, así como dos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Jorge Pérez, trata sobre la indemnización por finalización de contrato al personal indefinido no fijo que obtiene un nuevo puesto de trabajo temporal con el mismo empleador, mientras que el segundo, a cargo de Eva Comellas, se refiere a la motivación de la resolución de los recursos administrativos interpuestos contra actos de los órganos colegiados en convocatorias de provisión.

LEGISLACIÓN

RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE ESTABLECE EL RÉGIMEN DE DISFRUTE DE UN DÍA DE PERMISO ADICIONAL POR LA COINCIDENCIA EN SÁBADO DE DOS FESTIVIDADES LABORALES EN 2025 ([acceso al texto](#))

En aplicación de la [Resolución de 28 de febrero de 2019 de la Secretaría de Estado de Función Pública](#), se concede un día adicional de permiso al personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, por la coincidencia en sábado de los días 1 de noviembre y 6 de diciembre de 2025.

CRITERIO 5/2025, DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN y ASISTENCIA JURÍDICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, RELATIVO A LA APLICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 11/2024, DE 23 DICIEMBRE, PARA LA MEJORA DE LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO ([acceso al texto](#))

Se emiten criterios sobre jubilación activa, jubilación parcial y complemento por demora modalidad mixta de la jubilación contributiva.

REAL DECRETO 69/2025, DE 4 DE FEBRERO, POR EL QUE SE DESARROLLAN LOS ELEMENTOS INTEGRANTES Y LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL, Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 375/1999, DE 5 DE MARZO, POR EL QUE SE CREA EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES ([acceso al texto](#))

SENTENCIAS

DERECHO A INDEMNIZACIÓN DE TRABAJADORES INDEFINIDOS NO FIJOS CUANDO SE PRODUCE UNA CONTRATACIÓN POSTERIOR EN LA MISMA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

STS de 11 de diciembre de 2024, recurso 4039/2023 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

El TS se plantea, en esta ocasión, la unificación de doctrina en relación con los derechos indemnizatorios de una empleada pública que había prestado servicios en una Administración Pública mediante un contrato de trabajo de interinidad por vacante que fue declarado judicialmente como fraudulento, con la consecuente calificación de la relación laboral como indefinida no fija.

Esta declaración se produjo como consecuencia de la reclamación de la trabajadora ante la extinción de su contrato de trabajo una vez la plaza quedó cubierta tras haber sido llevado a cabo el reglamentario proceso selectivo. La Administración comunicó a la trabajadora esa extinción contractual a la vez que le ofrecía, sin solución de continuidad, un nuevo contrato temporal de interinidad por vacante, sujeto esta vez a una oferta pública de empleo distinta, por lo que entendió que no procedía indemnización alguna por la anterior extinción, contradiciendo la posición de la recurrente en este extremo. La trabajadora aceptó el nuevo puesto de trabajo, pero entendió que tenía derecho a la indemnización correspondiente a la extinción de su anterior relación laboral como indefinida no fija.

En primera instancia, el juzgado de lo social estimó la demanda y reconoció el derecho de la empleada a percibir una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado hasta la finalización de su relación laboral indefinida no fija. Sin embargo, en suplicación, el TSJ estimó el recurso de la Administración y declaró que no procedía indemnización alguna, puesto que la relación entre las partes se mantiene, aunque sea mediante la formalización de un nuevo contrato de trabajo. Existiendo una sentencia de contraste en la que se reconoció el derecho a la indemnización por finalización de la relación laboral indefinida no fija en un caso idéntico al planteado, el TS aprecia la concurrencia de la necesaria contradicción para entrar en el fondo del asunto y unificar doctrina.

La figura del indefinido no fijo ha sido la respuesta jurisprudencial a una anomalía que ha tenido, y sigue teniendo, excesiva presencia en el empleo público. Viene a resolver el difícil encaje entre los principios garantistas que inspiran una legislación tuitiva como la laboral y los que constitucionalmente vinculan al empleo público con las exigencias de mérito y capacidad. Las consecuencias que el ET, en su art. 15, establece para el fraude de ley en la contratación laboral de duración determinada pasan por negar el vínculo temporal y presumir que la relación laboral es indefinida. Esta previsión choca frontalmente con los mencionados principios de mérito y capacidad establecidos en el art. 103.3 de la Constitución, que deben inspirar los sistemas de acceso al empleo público, de modo que en este concreto ámbito el carácter indefinido de la relación que nace del fraude de ley en la contratación laboral no puede otorgar a la persona trabajadora afectada la condición de empleada pública fija si no es tras la superación del correspondiente proceso selectivo. Esta construcción jurisprudencial se ha consolidado normativamente, reflejándose en la propia configuración del empleo público que recoge el art. 8.2 EBEP, en el que se hace referencia al "personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal". Esa sutil diferencia entre el personal fijo y aquel que tiene una relación por tiempo indefinido supone la asunción de la figura del indefinido no fijo en un ejercicio de asunción de la realidad, que no del fraude.

Nuestro TS, de forma reiterada -SSTS de 25 de septiembre y 12 de noviembre de 2024- ha concluido que la extinción de la relación laboral indefinida no fija por la cobertura reglamentaria de la plaza conlleva el abono de una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con el límite máximo de 12 mensualidades, considerando al efecto que la suscripción de un contrato temporal ulterior supone una nueva relación laboral entre las partes. Por lo tanto, ese nuevo contrato temporal en modo alguno limita los derechos y las acciones que la persona trabajadora pueda ejercer frente a la extinción de la anterior relación laboral indefinida no fija.

Así pues, la doctrina correcta en el caso analizado no está en la STSJ que afecta a la recurrente, sino en la de contraste. Hay que tener en cuenta, además, que no concurre hecho alguno que permita concluir que se trata de una única relación laboral

entre las partes, puesto que ningún elemento de continuidad se aprecia en este caso, ya sea relacionado con la antigüedad de la trabajadora o mencionando la situación de indefinición en la nueva contratación. Lo cierto es que la Administración presenta la oferta pública de empleo posterior a la extinción como una nueva situación y, consecuentemente, se plantea una nueva contratación, con circunstancias y causa diferentes a la relación indefinida no fija precedente.

En definitiva, la trabajadora que mantenía una relación laboral indefinida no fija con esa Administración Pública tiene derecho, ante la extinción de esa relación por la reglamentaria cobertura de plaza, a una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, con el límite máximo de 12 mensualidades. Este derecho no se ve alterado por el hecho de que, con posterioridad a esa extinción, las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo temporal, incluso si no media solución de continuidad entre ambas relaciones laborales.

LA MOTIVACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DEL RECURSO ADMINISTRATIVO INTERPUESTO CONTRA ACTOS DE LOS ÓRGANOS COLEGIADOS EN EL CASO DE CONVOCATORIAS DE PROVISIÓN

STS de 2 de diciembre de 2024, recurso 4359/2022 ([acceso al texto](#))

Comentada por Eva Comellas

El TS resuelve en casación un complejo caso relativo a una convocatoria de provisión de puestos de trabajo -sentencia especialmente interesante también en materia procedimental-. En concreto, se trata de la convocatoria para la provisión de un puesto de jefe de sección en un hospital público autonómico.

De acuerdo con las bases de la convocatoria, el proceso selectivo consistía en la valoración del currículum de los aspirantes, por un lado, y en la presentación y exposición de un proyecto técnico relativo a la gestión de una unidad asistencial, por otro. Dicho proyecto debía incluir un plan estratégico, un plan de calidad y un programa de formación del personal. Los criterios para su valoración debían ser establecidos por la comisión de valoración con anterioridad a la fase de exposición pública, y la puntuación otorgada debía estar adecuadamente motivada.

La comisión de valoración emitió una primera propuesta de adjudicación del puesto, que fue impugnada. La Administración estimó parcialmente los recursos de alzada interpuestos al considerar que los criterios de valoración del proyecto técnico debían haberse notificado a los aspirantes antes de la exposición o, como mínimo, el mismo día, garantizando su conocimiento por parte de todos ellos. En consecuencia, anuló la resolución de adjudicación y ordenó retrotraer las actuaciones al momento previo a la exposición pública de los proyectos. A partir de ahí, se iniciaron diversos recursos judiciales que no serán objeto de análisis en este comentario.

Nos centraremos en la resolución del recurso de alzada interpuesto por una de las aspirantes contra la nueva propuesta de adjudicación del puesto, emitida tras la retroacción de actuaciones. En relación con esta nueva propuesta, consta en el expediente la valoración de cada aspirante, con indicación de las puntuaciones individuales otorgadas por cada miembro de la comisión en los distintos apartados de la exposición del proyecto técnico, así como la suma total de dichas puntuaciones para cada uno de ellos. La recurrente cuestiona, en particular, la valoración efectuada por dos vocales de la comisión, así como la puntuación global obtenida en la exposición del proyecto. Como única motivación de la resolución del recurso, la Administración anexa un informe suscrito por los dos vocales cuya valoración se había considerado insuficiente en el recurso. En dicho informe los vocales justifican detalladamente su decisión.

En este punto, el TS analiza si la motivación del juicio técnico en la resolución del recurso administrativo ha sido suficientemente fundamentada. Se plantean como cuestiones de interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia las siguientes:

- a) Si la resolución de un recurso administrativo puede motivarse mediante un informe técnico explicativo de las puntuaciones otorgadas a los aspirantes por parte de la comisión de valoración.
- b) Si el contenido de dicho informe debe estar suscrito por todos los miembros de la comisión o si, a efectos de justificar las puntuaciones, es igualmente válido que sea emitido únicamente por una parte de ellos.

Para resolver la primera cuestión, el TS analiza la evolución de la doctrina sobre la discrecionalidad técnica de los órganos de selección y la obligación de motivar el juicio técnico cuando así lo solicita un aspirante o cuando este es objeto de impugnación. De acuerdo con la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas* (LPAC), la motivación puede incluirse en la propia resolución o bien remitirse a informes o dictámenes, siempre que estos se incorporen al texto de la resolución. No obstante, el TS recuerda que esta exigencia de incorporación de los informes ha sido matizada por su jurisprudencia, en el sentido de que, si dichos informes constan en el expediente administrativo y el destinatario ha tenido acceso completo a su contenido, la técnica "*in aliunde*" (por remisión) satisface igualmente los requisitos de motivación, ya que permite al interesado conocer la justificación de la decisión adoptada por la Administración. En consecuencia, el TS resuelve positivamente la primera cuestión: sí es posible motivar la resolución de un recurso administrativo haciendo referencia a un informe técnico que conste en el expediente, siempre que se garantice al recurrente el acceso a dicho documento.

Ese informe debe cumplir los requisitos del art. 88 LPAC: debe ser emitido por los miembros del órgano que llevó a cabo la valoración, sin modificar, sustituir ni alterar las puntuaciones inicialmente acordadas. El informe debe limitarse a exponer cómo la aplicación de los criterios de valoración preestablecidos conduce al resultado individualizado que otorga la preferencia a un candidato sobre los demás, sin introducir elementos nuevos que permitan justificar la calificación obtenida.

Finalmente, el TS resuelve negativamente la segunda cuestión planteada: considera que el informe que motiva la resolución del recurso no puede suscribirse únicamente por algunos miembros de la comisión de valoración. Un informe que no haya sido firmado por la totalidad de la comisión no puede considerarse una justificación válida de las puntuaciones numéricas otorgadas por cada uno de sus miembros. Dicho informe solo podría tener valor acreditativo si lo suscribiera el presidente de la comisión. Esta conclusión se fundamenta en la aplicación de la legislación sobre el régimen jurídico de los órganos colegiados, conforme a la cual, aunque no se indique expresamente, el TS concluye que el presidente es el único que puede suscribir un informe con valor acreditativo de la voluntad de toda la comisión, ya que es él -y no el secretario ni una parte de los vocales- quien tiene atribuida su representación.