



EDITORIAL

Hallaréis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, así como dos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Eva Comellas, trata sobre la Administración de origen en movibilidades sucesivas de personal funcionario, mientras que el segundo, a cargo de Jorge Pérez, se refiere a la normativa de despido improcedente a la luz de la Carta Social Europea.

LEGISLACIÓN

RESOLUCIÓN DE 24 DE JUNIO DE 2025, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE PUBLICA EL ACUERDO DE 18 DE JUNIO DE 2025, DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO, SOBRE ORDENACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS SINDICALES PARA LA NEGOCIACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO ([acceso al texto](#))

El acuerdo sucede y deroga en su integridad los de 20 de mayo de 2008 y 16 de diciembre de 2020. A grandes rasgos, contiene unas disposiciones generales (título I), la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado (título II) y los recursos y garantías de las organizaciones sindicales (título III).

CRITERIO 10/2025, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES, EN MATERIA DE JUBILACIÓN PARCIAL DEL PERSONAL LABORAL DE ACUERDO CON LA NUEVA REDACCIÓN DEL ARTÍCULO 215 DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL INTRODUCIDA POR EL REAL DECRETO-LEY 11/2024, DE 23 DE DICIEMBRE, PARA LA MEJORA DE LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO ([acceso al texto](#))

Desde 1 de abril de 2025 se aplica la nueva regulación de la jubilación parcial introducida por el *Real Decreto-ley 11/2024*. Dicha modalidad de contratación ha suscitado una serie de dudas en relación con el personal laboral de las administraciones públicas, ya que, como novedad, en todos los casos de jubilación parcial anticipada los contratos de relevo que puedan establecerse deberán tener carácter indefinido y suscribirse a tiempo completo, manteniéndose como mínimo durante los 2 años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. La *Secretaría de Estado de Función Pública* emitió una [resolución en fecha 28 de marzo de 2025](#) sobre criterios orientadores relativos a la contratación de personal fijo en el sector público, en la modalidad de contrato de relevo, derivados de la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 11/2024*. Con tal de complementar aquella resolución se emite, en definitiva, el presente criterio.

Los aspectos sobre los que trata son (1) la vinculación de la condición de relevista del personal laboral a la oferta de empleo público en los contratos de relevo indefinidos y a tiempo completo; (2) la simultaneidad de la jubilación parcial y de la incorporación de la persona relevista; (3) la determinación del puesto de trabajo de la persona relevista del personal laboral al servicio de las administraciones públicas; y (4) la responsabilidad por el incumplimiento de la obligación recogida en el art. 215.2.e LGSS, en relación con el art. 12 ET.

CRITERIO 11/2025, DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN y ASISTENCIA JURÍDICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, RELATIVO A LA FORMA DE EJECUTAR LAS SENTENCIAS QUE, RESOLVIENDO RECURSOS DE AMPARO, OBLIGAN A RETROTRAER LAS ACTUACIONES AL DICTADO DE LA RESOLUCIÓN INICIAL, A FIN DE QUE SE DICTE OTRA RESOLUCIÓN RESPETUOSA CON EL DERECHO FUNDAMENTAL CUYA VULNERACIÓN HA SIDO DECLARADA, EN CASOS DE PRESTACIÓN POR NACIMIENTO DE FAMILIAS MONOPARENTALES ([acceso al texto](#))

Se concluye, tanto respecto del ET como del EBEP, que **debe reconocerse el derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor y abonar la cuantía que proceda por las 10 semanas adicionales, al tratarse de familias monoparentales, pese a que el interesado no hubiera suspendido la relación laboral (o disfrutado del permiso) durante las mencionadas 10 semanas al haber transcurrido el plazo máximo de 12 meses establecido a este efecto, en aquellos supuestos en que el TC, al resolver un recurso de amparo, hubiera ordenado la retroacción de las actuaciones al momento de dictarse la resolución administrativa inicial con la finalidad de que se dicte otra resolución respetuosa con el derecho fundamental cuya vulneración se ha declarado.**

REAL DECRETO 402/2025, DE 27 DE MAYO, POR EL QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO PREVIO PARA DETERMINAR LOS SUPUESTOS EN LOS QUE PROCEDE PERMITIR ANTICIPAR LA EDAD DE JUBILACIÓN EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL MEDIANTE LA APLICACIÓN DE COEFICIENTES REDUCTORES ([acceso al texto](#))

El objeto de esta norma es **regular el procedimiento previo para determinar los supuestos en que procede permitir la anticipación de la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social** mediante la aplicación de coeficientes reductores, respecto de aquellas ocupaciones o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y presenten índices elevados de morbilidad o de mortalidad, **en desarrollo de la previsión contenida en el art. 206 LGSS**. Se concreta en unas disposiciones generales (capítulo I), el régimen jurídico de los coeficientes reductores de la edad de jubilación (capítulo II) y el procedimiento (capítulo III).

RESOLUCIÓN DE 2 DE JULIO DE 2025, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE PRESUPUESTOS Y GASTOS, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES SOBRE EL PAGO AL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO ESTATAL DEL INCREMENTO RETRIBUTIVO ADICIONAL DEL 0,5 POR CIENTO VINCULADO A LA EVOLUCIÓN DEL IPCA PREVISTO EN EL ARTÍCULO 6.2 DEL REAL DECRETO-LEY 4/2024, DE 26 DE JUNIO, POR EL QUE SE PRORROGAN DETERMINADAS MEDIDAS PARA AFRONTAR LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DERIVADAS DE LOS CONFLICTOS EN UCRANIA Y ORIENTE PRÓXIMO Y SE ADOPTAN MEDIDAS URGENTES EN MATERIA FISCAL, ENERGÉTICA Y SOCIAL ([acceso al texto](#))

SENTENCIAS

LA ADMINISTRACIÓN DE ORIGEN EN LA MOVILIDAD SUCESIVA DE PERSONAL FUNCIONARIO

STS de 5 de junio de 2025, recurso 1592/2023 ([acceso al texto](#))

Comentada por Eva Comellas

Esta sentencia se dicta sobre movilidad interadministrativa en relación con los casos en que un funcionario obtiene, de forma sucesiva, distintos puestos de trabajo en diferentes administraciones públicas fruto de la participación en convocatorias de provisión. La cuestión que tiene interés casacional objetivo consiste en **determinar cuál debe considerarse la Administración de origen a efectos del art. 88 EBEP y, por tanto, cuál de ellas debe reconocer la situación administrativa de servicios en otras administraciones públicas: ¿Corresponde a la Administración de origen por ser aquella en la que el funcionario aprobó el proceso selectivo, otorgándole la condición de funcionario de carrera? ¿O, por el contrario, es aquella en la que está prestando servicios en el momento en que participa en un nuevo proceso de provisión?**

Recordemos que, conforme al art. 88 del EBEP, cuando un funcionario obtiene destino en otra administración pública, se generan dos situaciones administrativas al mismo tiempo: **servicio activo en la Administración de destino y servicios en otras administraciones públicas respecto a la de origen.**

El caso analizado es el siguiente: un funcionario de carrera obtuvo plaza en un primer ayuntamiento en 2007. En 2017 accedió a un **segundo ayuntamiento** (lo llamaremos “ayuntamiento intermedio”) mediante un concurso de méritos abierto a movilidad interadministrativa (art. 78 EBEP). Posteriormente, **en 2019, participó en un nuevo proceso también de movilidad interadministrativa**, esta vez por el sistema de libre designación (art. 80 EBEP), **accediendo a un puesto en un tercer ayuntamiento.**

La controversia surge cuando el ayuntamiento intermedio, en 2020, adopta las siguientes resoluciones:

- a) Le cesa del puesto de trabajo obtenido por concurso.
- b) Le excluye de participar en futuras convocatorias al considerar que ya no es funcionario de carrera de ese ayuntamiento ni de sus organismos autónomos.
- c) No le reconoce la situación administrativa de servicios en otras administraciones públicas.

El interesado recurrió todas esas resoluciones argumentando que, a efectos del art. 88 EBEP, **la Administración que debe tener la consideración de Administración de origen es el ayuntamiento intermedio y no el ayuntamiento inicial.** Así lo entendió también el TSJ de Madrid, al resolver la apelación, argumentando que el art. 88 EBEP no vincula el concepto de Administración de origen a la Administración primera o inicial en los supuestos de sucesivas adjudicaciones de puestos de trabajo obtenidos mediante los procedimientos de provisión con carácter definitivo previstos asimismo en el art. 88 EBEP. En relación con cada nueva adjudicación, afirmaba el TSJ, la Administración de origen es aquella desde la que el funcionario participa en un nuevo proceso de provisión. Por tanto, en estos casos no procede declarar la pérdida de la condición de funcionario de la Administración desde la que se concursa; y, en consecuencia, el funcionario tiene derecho a participar en futuras convocatorias de provisión de puestos de trabajo en esa Administración. Esta interpretación facilitaría un sistema de carrera decididamente abierto a la movilidad interadministrativa.

Por el contrario, el TS argumenta que **la Administración de origen es aquella en la que se ha superado el proceso selectivo, y esta cambia únicamente en casos de movilidad forzosa, como son los procesos de transferencia o de violencia de género, y en casos de promoción interna horizontal abiertos a la movilidad interadministrativa,** que son procesos de selección que específicamente permiten la movilidad -por ejemplo, en la legislación de la policía local-. Cita la STS 473/2024, de 18 de marzo, y la STS 794/2024, de 6 de mayo, en este sentido.

El TS sostiene que cuando la movilidad voluntaria es sucesiva **la Administración de origen sigue siendo igualmente aquella en la que se adquirió la condición de funcionario de carrera, ya que:**

- a) La situación de servicios en otras administraciones públicas es una relación que se establece sólo con la Administración de origen.
- b) Es irrelevante si la situación se mantiene de forma continuada en el tiempo o si se ocupan diferentes puestos de forma sucesiva. Lo necesario será renovar la situación ante cada cambio para actualizarla, pero esto no modifica el vínculo entre la Administración de origen y el funcionario. No se produce una sucesiva generación de administraciones de origen.
- c) La Administración intermedia pierde el vínculo con el funcionario de otra Administración cuando este cesa porque participa en otra convocatoria de movilidad interadministrativa.

La argumentación del TS era previsible, dada la legislación vigente y su propia jurisprudencia. Pero este concepto encorsetado de la función pública no se ajusta a un mercado del trabajo que cada vez es más especializado, exigente y movilizado. Habría que avanzar en la regulación de la movilidad interadministrativa para poder considerar la Administración como un todo y no como una división de localismos, lo que empobrece tanto al funcionario como a la propia Administración.

LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA EN MATERIA DE DESPIDO IMPROCEDENTE VULNERA LA CARTA SOCIAL EUROPEA

STSJ de Cataluña de 8 de abril de 2025, recurso 5578/2024 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

La legislación española en materia de despido ha venido utilizando, para la fijación de las indemnizaciones en caso de improcedencia, una técnica simple de cuantificación tasada. Así, el art. 56.1 ET establece que, cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades. Esta fórmula tasada ha venido siendo cuestionada al ponerla en conexión con la normativa internacional que obliga a España en esta materia, y más concretamente con la que emana del Consejo de Europa y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En esta ocasión ha sido el TSJ de Cataluña el que acaba de añadir un nuevo capítulo -que no será el último- en este debate.

El origen de esta controversia se sitúa en la presentación ante el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) del Consejo de Europa, el 24 de marzo de 2022, por parte del sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) de la Reclamación nº 207/2022, y se centra en determinar si la legislación española ofrece o no suficiente protección a las personas trabajadoras a la vista de lo dispuesto en la Carta Social Europea Revisada (la Carta) del Consejo de Europa, ratificada por España el 29 de abril de 2021 (BOE de 11 de junio). Esa iniciativa sindical concluyó con la Decisión del CEDS de 20 de marzo de 2024, en la que se declara que la legislación española en esta materia constituye una violación del art. 24.b de la Carta al no constituir una indemnización adecuada o una reparación apropiada ante un despido injustificado, por no resarcir suficientemente en todos los casos los daños sufridos por la víctima y no disuadir suficientemente al empresario. Lo cierto es que esta Decisión -que emana de una norma internacional ratificada por España y, consecuentemente, tiene el efecto directo propio de las obligaciones internacionales asumidas por el Estado- orienta una interpretación del artículo 24.b de la Carta que ha generado resoluciones judiciales de distinto signo a la hora de fijar las indemnizaciones en los supuestos de despido injustificado planteados. Por otra parte, el propio CEDS acaba de resolver, en el mismo sentido, otra Reclamación -la 218/2022- del sindicato Comisiones Obreras (CCOO) mediante Decisión de 27 de junio de 2025.

Hay que resaltar, no obstante, que esta controvertida situación no es del todo novedosa, porque distintos TSJ -Galicia, Cataluña, País Vasco- ya habían venido reconociendo en algunas ocasiones indemnizaciones superiores a la establecida en el art. 56 ET, y no solo por aplicación de lo dispuesto en la Carta, sino muy señaladamente por vulneración del art. 10 del Convenio 158 de la OIT, también ratificado por España el 22 de junio de 1982, y que también exige una indemnización adecuada u otra reparación apropiada en los casos de despido injustificado.

Sea como fuere, la Decisión del CEDS de 20 de marzo de 2024 puso en primera línea de la atención judicial y mediática una controversia que ya venía siendo largamente debatida por los distintos operadores jurídicos; ni que decir tiene que la de 27 de junio de 2025 la aviva. De hecho, el TS reaccionó con inusitada presteza a la primera de estas Decisiones en su sentencia de 19 de diciembre de 2024, recurso 2961/2023, concluyendo el Pleno de la Sala de lo Social que, descartada la tacha constitucional -Auto del TC 43/2014, de 12 de febrero- el actual sistema de indemnizaciones tasadas en los supuestos de despido improcedente, la concreción de la indemnización adecuada y la reparación apropiada, a las que se refiere el art. 10 del Convenio 158 de la OIT, ha sido desarrollado en el art. 56.1 ET por nuestro legislador, no oponiéndose esta fórmula de indemnización tasada a lo dispuesto en esa normativa internacional. Consecuentemente, no es posible que el órgano judicial pueda fijar en sentencia una indemnización por despido improcedente, cuando esta sea la opción que haya tomado el empresario o, en su caso, quien ostente ese derecho, en un importe que no sea el del art. 56.1 ET.

No obstante, esta contundente unificación de doctrina llevada a cabo por el TS, lejos de zanjar el debate, lo alimentó al dejar una puerta abierta por la que, como veremos, comienzan a asomarse resistencias a la pretendida pacificación de la cuestión. Ese resquicio se aprecia ya en el primero de los fundamentos de derecho de la sentencia de 19 de diciembre de 2024, al expresar que, por la fecha en la que se ha producido el despido en el caso analizado, la Sala no puede entrar a conocer del art. 24 de la Carta, puesto que fue ratificada por España con posterioridad a los hechos enjuiciados. El Alto Tribunal, pues, no entra a examinar el contenido de esta norma internacional ni los efectos que pudiera tener el referido precepto en la determinación

de la cuantía de la indemnización adecuada o la reparación apropiada, circunscribiendo el debate al contenido del art. 10 del Convenio 158 de la OIT.

En el marco de este acelerado proceso de relevantes acontecimientos, la reciente STSJ de Cataluña de 8 de abril de 2025, aprovechando la oportunidad que el TS brindó al excluir de su razonamiento jurídico el contenido de la Carta, replantea la posibilidad de fijar indemnizaciones o reparaciones por despido injustificado que pudieran exceder del marco legal tasado que supone el art. 56.1 ET. Así, el Tribunal catalán refiere distintas Decisiones del CEDS, entre la que destaca la más reciente de 20 de marzo de 2024, en las que se declara contraria al régimen del art. 24.b) de la Carta cualquier normativa nacional basada exclusivamente en indemnizaciones legales por despido tasadas, con topes máximos, en función únicamente de la antigüedad y el salario. Refuerza este argumento el Tribunal recordando que, en el momento de dictar sentencia, todavía estaba pendiente de publicación la Decisión correspondiente la Reclamación 218/2022, presentada el 18 de noviembre de 2022 por CCOO y que ya ha sido resuelta en el mismo sentido que la anterior el día 27 de junio de 2025.

El TSJ de Cataluña ya había verificado anteriormente, a través del denominado control de convencionalidad, el encaje del art. 56.1 ET en la normativa internacional ratificada por España, llegando a la conclusión de que, en determinados supuestos de despido injustificado, resultaría de aplicación directa la norma internacional, ya fuera el art. 10 del Convenio 158 de la OIT, o el art. 24 de la Carta, fijando en esos casos una indemnización que pudiera considerarse adecuada y cumplir, inducidamente, una finalidad disuasoria de la actuación injusta del empresario. Así sucedió, por ejemplo, en la propia sentencia del TSJ de Cataluña de 30 de enero de 2023 (recurso 6219/2022), en la que la Sala de lo Social valoró, tras descartar la existencia de daños morales objetivamente cuantificables, el lucro cesante de una trabajadora en un supuesto de despido improcedente para reconocer una indemnización que compensara adecuadamente ese daño, incluso superando el marco tasado legalmente, y todo ello aplicando directamente el contenido del art. 10 del Convenio 158 de la OIT.

Ahora, el mismo TSJ autonómico reconoce -manteniendo la discrepancia en el plano doctrinal- que la aplicación directa de ese Convenio 158 debe ser descartada, por cuanto el TS, en unificación de doctrina, ha concluido en la ya comentada sentencia de 19 de diciembre de 2024, que el art. 56 ET ya realiza un desarrollo adecuado y suficiente de los compromisos internacionales resultantes del art. 10 del mencionado Convenio. Sin embargo, resalta el TSJ que los hechos que enjuicia en esta última sentencia se produjeron tras la ratificación de la Carta, por lo que, en ausencia de pronunciamiento del TS sobre esta norma, cabe plantearse la aplicación directa de su art. 24 para fijar una indemnización suficientemente disuasoria y adecuada. No obstante, sentada esta posibilidad, el TSJ entiende que en el caso concreto que se enjuicia no se aprecia insuficiencia indemnizatoria, por lo que no reconoce una indemnización o compensación adicional a la establecida en el ET.

Así pues, el TSJ de Cataluña resucita un debate que, a primera vista, parecía haber zanjado el TS a finales de 2024, y lo hace con un simple cambio de foco. En realidad, ha sido el tiempo y no el razonamiento jurídico de fondo el que ha posibilitado esa reactivación, porque la base argumental del Tribunal autonómico se centra, exclusivamente, en el hecho de que los acontecimientos -idénticos a los efectos del debate jurídico- se produjeron en momentos diferentes. No habiendo sido ratificada la Carta por España en el tiempo en que se producen los hechos en el primer caso, la obligada omisión de esta en el razonamiento de la STS ofreció al TSJ la posibilidad, que no ha desaprovechado, de volver a plantear la aplicación directa de su art. 24 para superar el marco legal de indemnizaciones tasadas que contiene el ET. La sumisión formal -que no doctrinal- del Tribunal autonómico a la doctrina unificada por el TS no le ha impedido mantener, de facto, su posición inicial, bien que ahora con una "bala" menos, puesto que ya no es posible invocar la aplicación directa del art. 10 del Convenio 158 de la OIT.

Volvemos, pues, en cierto modo al punto de partida, es decir, al momento anterior a la Decisión del CEDS de 20 de marzo de 2024, con la diferencia de que lo que hasta ese momento era un asunto larvado y circunscrito casi exclusivamente al ámbito del debate doctrinal académico, ahora ha trascendido mediáticamente y ha suscitado el interés no sólo de los operadores jurídicos, sino de aquellos que más directamente se ven afectados, a saber, las personas trabajadoras y las empresas. No se ha creado un nuevo ámbito de incertidumbre, sino que se ha ampliado su ámbito de consciencia. Dicho de otro modo, no ha aumentado la inseguridad jurídica, pero sí lo ha hecho la consciencia sobre su existencia. Habrá que estar atentos a las consecuencias que estas dos Decisiones del CEDS generen tanto en el ámbito legislativo como en el judicial, si bien en este

último bien pudiera suceder que los argumentos que el TS vertió en su sentencia de 19 de diciembre de 2024 se trasladen al análisis del encaje del art. 24 de la Carta en nuestra legislación interna.