



EDITORIAL

Hallaréis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, así como dos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Jorge Pérez, trata sobre una nueva sentencia relativa a los límites de la indemnización por despido, mientras que el segundo, a cargo de Eva Comellas, se refiere a la movilidad interadministrativa de policías locales y grado personal consolidado.

LEGISLACIÓN

REAL DECRETO 651/2025, DE 15 DE JULIO, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2025 ([acceso al texto](#)) ([acceso a la corrección de errores](#))

Se trata de la segunda oferta de empleo público aprobada tras la entrada en vigor de la *Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo*. Se ofertan 36.588 plazas, de las cuales 27.697 son de nuevo ingreso y 8.891 de promoción interna.

El resto de su contenido es muy similar al de las ofertas de empleo público de la Administración General del Estado de otros años. Os destacamos las siguientes novedades:

- Los procesos selectivos deberán ajustarse a las orientaciones generales contempladas en el anexo II de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública por la que se establece un modelo común de convocatoria que registrará los procesos selectivos para el ingreso en cuerpos o escalas de la Administración General del Estado, salvo causa debidamente justificada ante el departamento ministerial con competencias en materia de función pública (art. tercero, apartado 5).
- Con carácter general (art. tercero, apartado 6), las convocatorias incluirán una previsión orientativa de las provincias en las que se ofertarán destinos, así como del porcentaje estimado de la distribución por provincia. La oferta final de destinos deberá guardar, salvo causa justificada, una proporción estimada con la distribución territorial de los efectivos del cuerpo, escala o especialidad profesional en el ámbito organizativo de la convocatoria. La oferta de destinos podrá variar respecto a la previsión orientativa contenida en la convocatoria, para responder a las necesidades de personal en el momento de ejecución de la convocatoria.
- En relación con la promoción interna (art. quinto, apartado 4), tanto el personal laboral como el funcionario deberán cumplir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación y aquellos otros exigidos en la convocatoria, así como superar las correspondientes pruebas selectivas. Es un redactado diferente al del *Real Decreto 656/2024, de 2 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2024*, en el que se especificaba que debían estar en posesión de la titulación exigida y tener una antigüedad mínima de 2 años de servicio activo en el grupo profesional o subgrupo desde el que se promocionaba.

Asimismo, se mantiene (art. sexto) que las corporaciones locales que aprueben su oferta de empleo público deberán remitir los acuerdos aprobatorios a la Administración General del Estado, a través de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, a los efectos de lo establecido en el art. 56.1 de la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local*; y que las plazas de personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial no computen en la tasa de reposición. Finalmente, en esta ocasión no se han previsto plazas adicionales para el funcionamiento adecuado de los servicios públicos esenciales.

ORDEN PJC/804/2025, DE 23 DE JULIO, POR LA QUE SE ESTABLECEN CRITERIOS GENERALES PARA LA ADAPTACIÓN DE MEDIOS Y TIEMPOS Y LA REALIZACIÓN DE OTROS AJUSTES RAZONABLES EN LOS PROCESOS SELECTIVOS PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ([acceso al texto](#)) ([acceso a la corrección de errores](#))

Deroga íntegramente la anterior norma sobre esta cuestión, la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

El preámbulo señala que Casi dos décadas después es necesario un acercamiento jurídico a la implantación y despliegue, no solo de las medidas de adaptación, sino también de ajustes razonables que ya recogía el citado *Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad*, así como una profunda actualización de la materialización de las adaptaciones de tiempos establecida en la mencionada Orden PRE/1822/2006.

Los avances en el ámbito de la discapacidad, continúa el preámbulo, han tenido su muestra en el *Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad*. Esta Orden, por tanto, revisa y actualiza los baremos para determinar el grado de discapacidad, evidenciando así la necesidad de modificar la Orden PRE/1822/2006. Se recoge en los anexos un baremo de criterios generales para llevar a cabo las adaptaciones que sean necesarias según los grados de discapacidad.

SENTENCIAS

SE RESUELVE FINALMENTE LA CONTROVERSIA SOBRE LOS LÍMITES DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

STS de 16 de julio de 2025, recurso 3993/2024 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

Como ya tuvimos ocasión de comentar en el boletín anterior, el [núm. 133, de julio 2025](#), la STSJ de Cataluña de 8 de abril de 2025 (recurso 5578/2024) vino a reconocer que la aplicación directa de lo dispuesto en el Convenio 158 de la OIT debe ser descartada, por cuanto el TS, en unificación de doctrina, había concluido en su 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, resaltó entonces el TSJ de Cataluña que los hechos que enjuicia en su sentencia de 8 de abril de 2025 se produjeron tras la ratificación de la Carta Social Europea Revisada -en adelante, la Carta- por lo que, en ausencia -en aquel momento- de pronunciamiento del TS sobre esta norma internacional, era posible plantearse la aplicación directa de su art. 24 para fijar una indemnización suficientemente disuasoria y adecuada, incluso por encima de los parámetros establecidos legalmente. No obstante, sentada esta posibilidad, el TSJ entendió que en el caso concreto que se enjuiciaba no se podía apreciar insuficiencia indemnizatoria, por lo que no reconoció una indemnización o compensación adicional a la establecida en el ET.

De este modo, seguía viva la controversia en el ámbito judicial -en el doctrinal se venía manteniendo desde hace muchos años, y todavía no ha desaparecido por completo- sobre la posibilidad de que, en determinadas circunstancias, se puedan fijar indemnizaciones por despido en cuantías superiores a las que contempla nuestra normativa laboral, y más concretamente el art. 56 ET. Esta posibilidad, que había sido descartada inicialmente por el TS en diciembre de 2024, se mantenía viva por mor

del argumento sostenido por el Tribunal autonómico, centrado en la aplicación temporal de la Carta, de modo que se planteaba la aplicación de la misma a acontecimientos posteriores a su ratificación, producida mediante publicación en el BOE de 11 de junio de 2021, con entrada en vigor el día 1 de julio del mismo año.

Pues bien, nuevamente el TS entra en esta cuestión, esta vez sobre hechos acaecidos tras la ratificación de la Carta, para resolver, en unificación de doctrina, la cuestión central, que no es otra que la de determinar si una persona trabajadora despedida improcedentemente tiene derecho a que se fije, junto a la indemnización tasada por despido del art. 56.1 ET, otra indemnización adicional en atención a las circunstancias que puedan concurrir en su caso concreto, en aplicación de los arts. 10 del Convenio 158 OIT y 24 de la Carta Social Europea revisada. El Alto Tribunal, tras analizar el contexto normativo internacional e interno en esta materia, recuerda que, si bien es cierto que, una vez publicados, los Tratados Internacionales forman parte del ordenamiento interno y vinculan a particulares y poderes públicos de forma que el Estado debe respetar las obligaciones asumidas por España en esos Tratados y velar por su adecuado cumplimiento, no lo es menos que -tal como señala el TC en sentencia 87/2019- cuando del texto del Tratado se desprenda que no es de aplicación directa, sino que es preciso que se aprueben disposiciones de Derecho interno, el Estado debe adoptar las medidas necesarias para su ejecución. Se trata, en este último caso, de los llamados tratados *non self-executing*, respecto de los cuales no es posible la invocación a su aplicación directa.

Es preciso, pues, realizar el imprescindible “control de convencionalidad”, es decir, proceder a interpretar la norma internacional para calificarla como directamente ejecutiva o, al contrario, como no ejecutiva porque su aplicación exige, ineludiblemente, la intervención previa del Estado concernido. En este contexto, la STS de 19 de diciembre de 2024 ya resolvió sobre la aplicabilidad directa del art. 10 del Convenio 158 de la OIT, y lo hizo en sentido negativo, considerando que, declarado judicialmente el despido como improcedente, el órgano judicial no puede reconocer una indemnización adicional y distinta a la establecida en el art. 56 ET en atención a las disposiciones del Convenio núm. 158 de la OIT, ya que de su art. 10 se desprende que son las legislaciones internas las que pueden determinar la indemnización adecuada, y podrán hacer ese diseño con base en diferentes y variados factores e, incluso, haciendo previsiones específicas frente a situaciones que comprometan especiales derechos. En este sentido, el Tribunal considera que la indemnización tasada por la que ha optado nuestro legislador en el art. 56.1 ET no puede decirse que esté al margen de la disposición internacional, que tan solo indica que tal compensación sea “adecuada”.

En esta reciente sentencia, el TS procede a realizar idéntico control de convencionalidad sobre la aplicación del art. 24 de la Carta, resaltando que su contenido es esencialmente el mismo al del art.10 del Convenio 158 de la OIT, al punto de que se puede afirmar que la literalidad del precepto de la primera es copia exacta de la utilizada en el reseñado convenio de la OIT, de forma que ambos instrumentos normativos recogen el derecho del trabajador despedido sin causa válida a “una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”. Consecuentemente, entiende el Tribunal que el alcance del control de convencionalidad que le corresponde, al igual que la interpretación del precepto internacional incorporado al derecho interno -el art. 24 de la Carta- debe ser exactamente el mismo que el que realizó respecto del Convenio 158 de la OIT, por razones de coherencia jurídica, dada la identidad de contenido de las dos normas y la inexistencia de ninguna otra razón que ampare o aconseje efectuar una aplicación diferente.

Así pues, tal como hizo en su anterior sentencia de 19 de diciembre de 2024, el TS resuelve, de manera indubitada, el carácter no ejecutivo del art. 24 de la Carta y que la remisión que el anexo de la misma efectúa supone que su contenido debe ser fijado por el legislador o por los convenios colectivos, cerrando así la posibilidad de reconocimiento judicial de indemnizaciones complementarias a las establecidas legal o convencionalmente. No obsta esta conclusión la Decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales número 207/2022 y la consiguiente Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa de 27 de noviembre de 2024, puesto que, a juicio del TS, las conclusiones que se contienen en las mismas se sustentan en múltiples conceptos y expresiones jurídicas con un alto grado de indeterminación que, precisamente por ello, pueden ser interpretados de forma diversa, de suerte que podría concluirse, perfectamente, que el sistema español cumple con las exigencias del Comité. De hecho, en la sentencia que estamos analizando, literalmente se dice que, “si bien se mira, la recomendación final del Comité de Ministros es lo suficientemente etérea e inconcreta que deja un amplio margen de discrecionalidad al intérprete y al gobierno del país al que se destina”.

Para finalizar, hay que resaltar los interesantes y elaborados votos particulares de los Magistrados Félix Vicente Azón Vilas, Isabel Olmo Parés y Rafael Antonio López Parada, cuya lectura es muy recomendable. Por otra parte, y como ya hemos comentado, el debate sigue vivo en el ámbito doctrinal.

MOVILIDAD INTERADMINISTRATIVA DE POLICÍAS LOCALES Y GRADO PERSONAL CONSOLIDADO

STS de 23 de junio de 2025, recurso 3553/2023 ([acceso al texto](#))

Comentada por Eva Comellas

El interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia de esta sentencia consiste en determinar si los miembros de los cuerpos de la policía local tienen derecho al reconocimiento del grado personal consolidado cuando acceden a cuerpos de las policías locales de otros ayuntamientos mediante procesos de promoción interna horizontal.

De acuerdo con el sistema de fuentes establecido en el art. 92.1 LRBRL y art. 3 EBEP, y dado que el caso tiene lugar en la comunidad autónoma de Castilla y León, el TS analiza primero la legislación sectorial de aplicación: *Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León*, y *Decreto 84/2005, de 10 de noviembre, por el que se aprueban las Normas Marco a las que han de ajustarse los Reglamentos de las Policías Locales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León*. Ninguna de estas normas regula la materia. En cuanto a la legislación autonómica de función pública, el *Decreto 17/2018, de 7 de junio, por el que se regula la consolidación, convalidación y conservación del grado personal*, por remisión de la *Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León*, sí regula la consolidación del grado personal en supuestos de movilidad en el marco de la Administración autonómica, pero dado su carácter autoorganizativo, el TS argumenta que esa regulación no puede extenderse a las administraciones locales.

En cuanto a la legislación estatal, el *Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local*, reconoce a los funcionarios locales que cambian de cuerpo el derecho al reconocimiento de los trienios consolidados y del tiempo de servicios prestados, pero no así del grado personal consolidado. En lo que respecta a la legislación estatal de función pública, el *Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado*, regula el reconocimiento del grado personal en caso de reingreso en la Administración General del Estado, pero dado su carácter autoorganizativo, el TS tampoco lo considera de aplicación a las administraciones locales.

En consecuencia, no existe en la legislación estatal ni tampoco en la autonómica de Castilla y León un derecho al reconocimiento del grado personal consolidado en procesos de movilidad interadministrativa de las policías locales cuando el acceso al cuerpo de otro ayuntamiento se ha realizado mediante la participación en un proceso selectivo de promoción interna horizontal. Los únicos derechos reconocidos son el tiempo de servicios prestados y los trienios consolidados.

Los fundamentos jurídicos de la sentencia desarrollan una interesante reflexión sobre el principio de autonomía local y las potestades autoorganizativas locales. El TS argumenta que las administraciones locales ordenan sus medios personales a través de los instrumentos técnicos establecidos al efecto, previa valoración de sus puestos de trabajo, valoración que no puede extenderse a otra administración diferente, la cual tendrá también su propia organización. Del mismo modo, los derechos de carrera horizontal de los funcionarios -art. 17 EBEP- están muy vinculados a la realidad y a las posibilidades organizativas de la administración en la que se prestan los servicios, y se adaptan a sus particulares dimensiones y características. El TS sostiene que la diferente organización de cada administración no puede alegarse como causa de desigualdad entre funcionarios públicos. Por ello, el acceso a los cuerpos y escalas de una determinada administración local comporta la aplicación de sus condiciones retributivas y de carrera, sin que las establecidas en otra administración puedan condicionarlas.

La sentencia también insiste en la distinción entre los procedimientos de movilidad interadministrativa por medio de promoción interna horizontal, que se vehiculan a través de convocatorias de selección -superación de pruebas-, respecto de los procedimientos de movilidad interadministrativa del art. 84 EBEP, que se llevan a cabo mediante convocatorias de provisión de puestos de trabajo -concurso de méritos y libre designación-. En el primer caso, el funcionario accede a la función pública de la

administración convocante -procesos de movilidad con acceso-, y queda en situación de excedencia voluntaria en la administración de origen (art. 89 EBEP). En cambio, en el segundo supuesto no se produce el acceso a la función pública de la administración de destino -procesos de movilidad sin acceso-, y el funcionario queda en la situación administrativa de servicios en otras administraciones públicas en la administración de origen (art. 88 EBEP). En este último caso el funcionario sí tiene derecho al reconocimiento del grado personal consolidado cuando se incorpora a la administración de destino. En este sentido, pueden verse las SSTS núm. 473/2024, de 18 de marzo, y núm. 794/2024, de 6 de mayo.

La movilidad interadministrativa da lugar a vínculos jurídicos y situaciones administrativas diferentes en función de cuál haya sido el sistema empleado (selección o provisión), y ello condiciona los derechos del funcionario tanto cuando este se incorpora a la administración de destino como cuando reingresa, en su caso, en la administración de origen.

Esto se explica por el hecho de que la carrera de consolidación del grado personal es un recorrido que nace con el acceso a la función pública, es decir, tras un proceso de selección. Cuando el funcionario realiza un nuevo acceso a la función pública, el de otra administración, participando en un proceso selectivo convocado por esta, inicia entonces una nueva carrera de grado que no se vincula a la anterior.