



EDITORIAL

Hallaréis en este boletín nuestra habitual reseña legislativa, así como dos nuevos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Eva Comellas, trata sobre los efectos retroactivos de las sentencias en procesos de selección, mientras que el segundo, a cargo de Carolina Gala, se refiere a premios por jubilación de personal funcionario.

LEGISLACIÓN

LEY 12/2022, DE 30 DE JUNIO, DE REGULACIÓN PARA EL IMPULSO DE LOS PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO, POR LA QUE SE MODIFICA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE REGULACIÓN DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2002, DE 29 DE NOVIEMBRE ([acceso al texto](#))

Se añaden dos capítulos (los números XI y XII, arts. 52 a 74) al texto refundido de la ley de planes y fondos de pensiones estatal, por los que se regulan los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abierta. Son susceptibles de integración en los mismos (art. 53) los planes de pensiones de empleo simplificados y los de aportación definida para la contingencia de jubilación. En cuanto a los primeros (art. 67), se incluyen planes de pensiones de empleo del sector público promovidos por las administraciones públicas, abarcando a las corporaciones locales y las entidades y organismos de ellas dependientes, que instrumenten compromisos por pensiones en favor del personal a su servicio.

REAL DECRETO-LEY 12/2022, DE 5 DE JULIO, POR EL QUE SE MODIFICA LA LEY 55/2003, DE 16 DE DICIEMBRE, DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD ([acceso al texto](#))

El Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, estableció el plazo de un año desde su entrada en vigor para proceder a la adaptación de la normativa del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud a lo que disponen los arts. 9 y 11 y DA 17ª EBEP, modificado después de la adecuación de su contenido a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Destaca la modificación del régimen jurídico del personal temporal (causas de nombramiento y de finalización de servicios de los arts. 9, 9bis y 9ter), el régimen de responsabilidades (art. 9 quater) y la selección del personal estatutario temporal (art. 33).

REAL DECRETO 407/2022, DE 24 DE MAYO, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2022 ([acceso al texto](#))

La regulación es muy similar a la contenida en ofertas de empleo público de la Administración General del Estado de otros años. Os destacamos las siguientes novedades:

- Respecto a los criterios generales de aplicación en los procesos selectivos y sobre la publicidad y gestión de los mismos (art. 3.5), se introduce que desde la total conclusión de una prueba o ejercicio hasta el inicio del siguiente, el plazo máximo a transcurrir es de 45 días naturales, con arreglo al 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.](#)

- Las convocatorias (art. 3.7) deberán contener una habilitación para que los tribunales calificadores adopten las medidas, instrucciones o resoluciones necesarias para descentralizar lo máximo posible la realización de las pruebas selectivas y la lectura de los ejercicios. Asimismo, las convocatorias establecerán la forma y procedimiento a seguir en el uso de los medios electrónicos o telemáticos, incluyendo los audiovisuales, para el desarrollo descentralizado de las pruebas selectivas o de algunas de sus fases.
- Los departamentos ministeriales y organismos públicos convocantes deberán publicar un breve currículum profesional de las personas que formen parte de los órganos de selección (art. 3.14).
- Las convocatorias deberán prever un número suficiente de personas integrantes de los órganos de selección de forma que se permita la existencia de diversos tribunales en un mismo proceso selectivo en función del número de plazas convocadas.

Se mantienen las [medidas que en el Boletín núm. 110 os indicamos respecto de la oferta de empleo público del Estado del año 2021](#), entre otras la aplicación del principio de transparencia o la obligación de las corporaciones locales de remitir a la AGE los acuerdos que aprueben su oferta de empleo público.

[REAL DECRETO 408/2022, DE 24 DE MAYO, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA LA ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO CORRESPONDIENTE A LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO](#) ([acceso al texto](#))

Se aprueba la oferta de empleo público de estabilización en la cual se consignan las plazas de la Administración General del Estado (anexos I a V). Destacan las 807 plazas del anexo IV, de las escalas de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional. Por su parte, la DA 1ª dispone que las plazas incluidas deberán estar dotadas presupuestariamente en el momento en que deba tener lugar el nombramiento o contratación, según corresponda en cada caso, de personal funcionario de carrera, personal estatutario o personal laboral, que pudiera derivarse de los procesos convocados para la cobertura de tales plazas.

[RESOLUCIÓN DE 9 DE MAYO DE 2022, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES DE GESTIÓN RELATIVAS A LA RENUNCIA A LA CONDICIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO](#) ([acceso al texto](#))

Regula el procedimiento a seguir en solicitudes de renuncia de condición de personal funcionario en el ámbito de la AGE.

[REAL DECRETO 395/2022, DE 24 DE MAYO, POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 665/1997, DE 12 DE MAYO, SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICIÓN A AGENTES CANCERÍGENOS DURANTE EL TRABAJO](#) ([acceso al texto](#))

Se añade el anexo III, en que se detallan los valores máximos de exposición profesional a determinados agentes cancerígenos.

SENTENCIAS

[EFECTOS RETROACTIVOS DE LAS SENTENCIAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN](#)

STS de 31 de marzo de 2022, recurso 2346/2021 ([acceso al texto](#))

Comentada por Eva Comellas

En resolución de recurso de casación objetivo para la formación de jurisprudencia, el TS concluye que los actos administrativos que ponen fin a un proceso selectivo declarando derechos a favor de los interesados, dictados en sustitución de actos

judicialmente anulados y que determinaron la exclusión de aspirantes, tienen eficacia retroactiva a efectos del [art. 39.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas](#). Se entiende que en estos aspirantes concurren los supuestos de hecho necesarios en la fecha a la que se retrotrae la eficacia del acto, y por tanto **deben tener idéntica posición jurídica que el resto de aspirantes que superaron el mismo proceso selectivo**. La sentencia aplica doctrina consolidada del TS y rechaza los argumentos del Abogado del Estado, quien defendía que el reconocimiento de derechos económicos y administrativos solo es posible a partir del momento en que se hayan superado todas las pruebas y se haya acordado el nombramiento.

El supuesto de hecho comentado se inicia en una convocatoria que se publicó el 18 de abril de 2017. Era una **oposición libre para el ingreso en la Escala Básica del Cuerpo Nacional de Policía**. Por acuerdo de 26 de abril de 2018, el tribunal del proceso selectivo declaró a la interesada no apta en la prueba de entrevista. Recurrió en apelación y por resolución de 31 de enero de 2019 se desestimó su recurso. A continuación interpuso recurso contencioso-administrativo y el TSJ de Madrid, en sentencia de 12 de febrero de 2021, **estimó sus pretensiones, anuló el acto impugnado y reconoció su derecho a ser declarada apta en la entrevista personal y, en el supuesto de que superara los tests psicotécnicos del proceso selectivo, el derecho a ser convocada para incorporarse a la Escuela Nacional de Policía para realizar el período práctico de formación de carácter selectivo y, en el caso de superarlo, el derecho a ser nombrada miembro del Cuerpo con el número que le hubiera correspondido en la promoción de la convocatoria de 18 de abril de 2017, con la misma antigüedad y resto de efectos económicos y administrativos que los obtenidos por quienes superaron aquella convocatoria**.

La cuestión sometida a juicio era la entrevista personal, y el TSJ concluyó que esta no puede constituirse como una prueba autónoma del proceso selectivo. Reconoció el derecho de la recurrente a examinarse de dos pruebas: los tests psicotécnicos y el período práctico de formación. Pero más allá del fallo de la sentencia, **interesa especialmente que el TSJ determinó también cómo debía ejecutarse**.

El TSJ advierte que **la puntuación de referencia para superar los test psicotécnicos debe ser la establecida en la convocatoria de 2017**. Y añade que “**dados los precedentes fraudulentos que hemos constatado en diferentes incidentes de ejecución de diversas sentencias (...)**”, realizar los mismos tests junto con y al mismo tiempo que los que realicen los aspirantes del proceso selectivo inmediato que se lleve a cabo o que deba llevarse a cabo después de la fecha de la sentencia, es una forma de garantizar que los test tendrán similares parámetros y criterios de evaluación y formación que los aplicados en la convocatoria a la que concurrió la interesada, y que serán valorados de una forma análoga. A destacar que **el TSJ lamenta el comportamiento de algunas administraciones cuando ejecutan sentencias**, que refiere como fraudulento, aplicando distintos criterios en la elaboración y valoración de las pruebas con el objetivo de evitar que los derechos reconocidos en los procesos judiciales tengan efectos en la práctica sobre los procesos selectivos ya concluidos.

Otro aspecto a destacar es que el TSJ analiza con detalle **qué derechos económicos deberían liquidarse a la interesada en caso de que supere el período práctico de formación y sea nombrada**. Según el Tribunal, **deberían abonarse las diferencias existentes entre las retribuciones que perciba la recurrente en la fase de formación a la que sea llamada, y todas las retribuciones que hubiera percibido de haber sido nombrada como agente de policía en el mismo momento en que fueron nombrados los compañeros de su promoción**. Al liquidar las cantidades a abonar por salarios dejados de percibir, **se deducirán los importes que la interesada hubiera percibido por actividades u otros conceptos incompatibles con la actividad policial, como por ejemplo salarios por otras actividades privadas o públicas que no habría podido desarrollar si hubiera aprobado, prestaciones por desempleo, etc**. La cantidad resultante de la liquidación debe incrementarse con los intereses, calculados al tipo de interés legal, que se devenguen entre la fecha en que sea efectivamente nombrada y la fecha en que se haga efectivo el pago.

[PREMIOS DE JUBILACIÓN INCORPORADOS EN PLANES DE RACIONALIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS](#)

[STS de 16 de marzo de 2022, recurso 4444/2020 \(acceso al texto\)](#)

[Comentada por Carolina Gala](#)

Un ayuntamiento adoptó un **acuerdo en el que se preveían gratificaciones por jubilación anticipada de su personal funcionario con la finalidad explícita de fomentar el empleo y rejuvenecer la plantilla**. Un policía local, al jubilarse antes de su edad ordinaria

conforme a su normativa específica ([Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local](#)), pero sin reducción de pensión, solicitó al ayuntamiento el pago de esta ayuda de jubilación anticipada. La corporación local se la denegó.

En esta sentencia, el TS señala que:

a) Es criterio jurisprudencial que las gratificaciones -cualquiera que sea su denominación en cada caso- por jubilación anticipada previstas en acuerdos de entidades locales, tienen naturaleza de retribución y, por consiguiente, únicamente pueden considerarse ajustadas a derecho en la medida en que tengan fundamento en alguna norma legal de alcance general, relativa a la remuneración de los funcionarios de la Administración Local. Dado que en los casos resueltos hasta ahora no se había identificado ninguna norma de cobertura, la conclusión fue que dichos acuerdos de las entidades locales eran inválidos (SSTS CA nº 2747/2015, 2717/2016, 459/2018 y 1183/2021).

b) Ese mismo criterio debe aplicarse en este supuesto, pues no se aprecia ninguna diferencia relevante.

c) La [DA 21ª de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública](#), aun previendo medidas de incentivación de la jubilación anticipada, no hizo una regulación precisa para el supuesto de que dichas medidas tuvieran carácter retributivo y, por ello, no satisface la exigencia de que las gratificaciones por jubilación anticipada tengan cobertura en una norma legal de alcance general.

En otras palabras, el TS entiende que las ayudas de jubilación anticipada, aunque se fundamenten en lo señalado en dicha disposición adicional y cumplan sus requisitos, al no haberlas identificado y regulado como una retribución -siéndolo en opinión del Tribunal-, son retribuciones sin cobertura legal y, en consecuencia, inválidas.

Por tanto, a partir de esta sentencia, ya se recojan los premios de jubilación en un acuerdo de condiciones de trabajo con carácter claramente indemnizatorio, o bien en un acuerdo de racionalización de los recursos humanos con la finalidad de fomentar el empleo y rejuvenecer la plantilla, son siempre retribuciones -no ayudas sociales- y, al no estar previstas expresamente como tales en una norma de alcance general, son inválidas y, a mi parecer su pago puede dar lugar a las correspondientes responsabilidades. Es una sola sentencia, cierto, pero bajo mi punto de vista denota que el criterio del TS en esta materia va dirigido a cerrar totalmente la posibilidad de que las administraciones públicas abonen a los funcionarios públicos ayudas de jubilación (ya sea a la edad ordinaria o de forma anticipada y cualquiera que sea la fórmula empleada).

Entiendo que de lo anterior se desprenden tres últimas consideraciones:

a) En el caso del personal laboral sigue siendo válido el pago de los premios de jubilación, ya que la jurisdicción social considera que son mejoras voluntarias de la Seguridad Social y no retribuciones.

b) Obviamente, no es posible “enmascarar” esas ayudas de jubilación anticipada de los funcionarios a través de otras fórmulas, como por ejemplo “premios de permanencia o antigüedad” ni tampoco reconocer días de permiso pagados equivalentes al premio (ambas opciones serían inválidas).

c) Es cierto que la sentencia se refiere al caso concreto de la policía local, pero su alcance es general y afecta a todos los funcionarios de las administraciones locales. El motivo es que la norma que se interpreta por el TS no es el [Real Decreto 1449/2018](#), que regula su jubilación, sino una norma aplicable a todos los funcionarios: [DA 21ª de la Ley 30/1984](#).