

STS de 22 de desembre de 2020, recurs 2029/2019

La denegació del perllongament en servei actiu més enllà de l'edat de jubilació forçosa es pot motivar en aspectes vinculats al desenvolupament de les tasques i funcions (accés al text de la sentència)

La qüestió d'interès cassacional objectiu per a la formació de jurisprudència d'aquesta sentència és la següent: **quin ha de ser el contingut del deure de motivació que deriva de l'art. 67.3 EBEP** -acceptació o denegació de les sol·licituds de perllongament en servei actiu més enllà de l'edat de jubilació forçosa-, **i en particular, si aquesta motivació pot estar basada en qüestions individuals com són l'aportació concreta del funcionari al servei públic prestat i a la consecució dels fins encomanats, o bé si ha de ser necessàriament objectiva**, és a dir, basada estrictament en causes organitzatives o de reestructuració que afectin el servei públic.

Un funcionari va presentar un **recurs contra la denegació de sol·licitud de perllongament en servei actiu**, i la Sala d'instància li va donar la raó perquè entenia que els motius de denegació no poden ser una suposada negligència laboral, cosa que hauria de valorar-se en el procediment disciplinari corresponent. La sentència afirmava que per denegar aquestes sol·licituds només serien acceptables causes objectives i aplicables a tots els funcionaris afectats.

Per contra, el TS argumenta que l'art. 67.3 EBEP no estableix un llistat de causes taxades de denegació. Per tant, a més de causes relacionades amb necessitats del servei, **també és admissible valorar aspectes relacionats amb el desenvolupament del treball del funcionari**, el seu nivell d'adequació als estàndards de qualitat i volum de feina, i la seva contribució a la consecució dels objectius i metes pròpies del departament. Aquesta decisió ha d'estar suficientment motivada, segons el Tribunal, però això no significa que valoracions negatives d'aquest tipus siguin arbitràries pel simple fet que no hagin estat precedides de mesures disciplinàries. El TS diferencia entre un rendiment deficient o inferior al desitjable d'un funcionari d'un determinat nivell i experiència, de la comissió d'una falta disciplinària.

En conseqüència, **el TS conclou que la motivació de la decisió de denegació de l'edat de jubilació forçosa no està limitada necessàriament a raons d'índole estrictament organitzativa, estructural o de planificació dels recursos humans**, sinó que també es pot fonamentar en la valoració de l'aportació concreta del funcionari al servei públic, i sempre amb la deguda motivació.

En el cas concret de la sentència, existien informes que posaven de manifest les mancances en la qualitat de les tasques desenvolupades pel funcionari, i en les valoracions de la productivitat es plasmaven les deficiències de rendiment.