

STS de 15 de novembre de 2021, recurs 360/2020

Requisits aplicables en el marc de la prolongació de la permanència en el servei actiu regulada a l'art. 67.3 EBEP (accés al text de la sentència)

Un funcionari del *Tribunal de Cuentas* **va sol·licitar el perllongament de permanència en el servei actiu d'acord amb l'art. 67.3 EBEP, el qual li fou denegat. Segons el peticionari, no existien raons organitzatives** (hi havia vacants, a altres funcionaris se'ls va aprovar la prolongació...), **ni subjectives** (no havia estat sancionat, no existien informes previs desfavorables...) que justifiquessin dita denegació.

El TS desestima el recurs plantejat pel funcionari, fonamentant-se en els arguments següents:

- Cal recordar que el derogat art. 33 de la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública*, estableixia la prolongació de l'edat de jubilació com un dret funcional que només es podia denegar per dues raons: la manca del requisit de l'edat o l'incompliment per part de l'interessat del termini de petició. Per contra, **l'art. 67.3 EBEP deixa a la discrecionalitat de l'Administració l'apreciació de les circumstàncies de cada cas**, per bé que i per evitar arbitrarietats, la sol·licitud s'ha de resoldre de manera motivada.
- **La permanència al servei actiu** després de complir l'edat ordinària de jubilació **és un dret funcional, i, en concret, un dret subjectiu condicionat**, és a dir, no absolut. Així, depèn de les necessitats organitzatives de l'administració pública per a la qual es presten serveis; a més, aquestes necessitats han de ser reals i provades i invocar-se com a fonament de la decisió que es prengui.
- **La integració d'aquestes necessitats pot consistir a valorar no només les de tipus organitzatiu o objectiu sinó també les circumstàncies personals del sol·licitant** (aspectes subjectius), com ara el nivell d'adequació als estàndards de qualitat i volum de treball fixats per al seu lloc de treball, la qual cosa duu a valorar la qualitat del seu treball en concret, la seva laboriositat o si contribueix a la consecució dels objectius de l'òrgan o departament en què presta serveis. En fi, s'ha de valorar si el perllongament en el servei actiu d'aquesta persona és positiu per als interessos públics, identificats amb aquells que satisfà aquesta Administració.
- **Una valoració negativa en aquests aspectes subjectius no exigeix que hagi anat precedida de mesures disciplinàries**, ja que en principi no té res a veure la comissió d'una falta disciplinària amb un rendiment insuficient. Aquesta mesura, juntament amb altres, com la reducció de les retribucions per productivitat o la remoció del lloc de treball, són pròpies d'una relació de serveis viva i el fet que no s'hagin activat no impedeix que quan l'extinció d'aquesta relació és propera, es valori què aporta aquest funcionari al servei.
- **Si s'al·lega que l'Administració incorre en desviació de poder s'assumeix la càrrega de provar que s'aparta de les finalitats que l'apoderen per decidir sobre la prolongació de la permanència sol·licitada**, o que la denegació no respecta els criteris d'actuació fixats amb caràcter objectiu i generalitzat a la normativa aplicable o que s'hagi volgut beneficiar altres interessos, privats o públics, aliens a les necessitats del servei.

- En el cas del personal sanitari, l'art. 26.2 de la *Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud* exigeix que, per denegar la sol·licitud de la prolongació de la permanència al servei actiu, hi hagi un pla d'ordenació de recursos humans o instrument de planificació equiparable, en què es concretin les exigències derivades de l'interès general. Per tant, si no existeix aquest pla o s'ha anul·lat, no és possible denegar aquesta sol·licitud. Però a la resta d'administracions, aquest pla o instrument equiparable no és un requisit imprescindible.
- Tenint en compte els termes emprats per l'art. 67.3 EBEP, hi ha una regla general i la seva excepció. La regla general és la imposada per la llei i es concreta en el fet que la relació de serveis que vincula el funcionari amb l'Administració s'extingeix en arribar a l'edat de la jubilació ordinària; i **l'excepció és que es pugui prolongar fins, com a màxim, els 70 anys.**

Aquest perllongament s'integra a l'estatut funcionarial no com una expectativa o situació de mer interès, sinó que té més entitat o rellevància: és un dret individual del funcionari. I precisament, aquesta consideració atenua el component de discrecionalitat, però com que no és un dret absolut sinó condicionat, depèn de les necessitats del servei.

Així mateix, les necessitats del servei no s'han d'entendre en un sentit estrictament objectiu -que depengui de l'escassetat de personal, vacants, pel volum de treball, etc.-, ja que, tot i concórrer-hi, no és un pressupòsit que comporti com a efecte automàtic o indefectible la prolongació. D'aquesta manera, **en l'aspecte objectiu hi pot haver dades que afavoreixin el manteniment del funcionari en el servei actiu; ara bé, si després d'analitzar-ne el rendiment i contrastar-lo amb les necessitats del servei es conclou que no ha estat l'idoni o esperable, la denegació no esdevé arbitrària.** Aquesta circumstància evidencia que el dret funcionarial se supedita a l'interès pel bon funcionament d'aquesta administració, interès que implica que sigui correcte deixar de comptar amb els serveis de qui no hi aportarà un benefici cert.

- Per tant, **aquest dret funcionarial** no és tant un benefici per al funcionari -que també- sinó, més aviat, un **benefici per a l'Administració**, que té així la possibilitat de no prescindir del funcionari fins al punt d'enervar una regla general imposada per la llei com és l'extinció de la relació de serveis en arribar a l'edat de jubilació ordinària.

En conclusió, **la motivació de la decisió d'una administració pública respecte de la sol·licitud d'un funcionari sobre la prolongació de la permanència en el servei actiu**, via art. 67.3 EBEP, que s'haurà d'ajustar a les previsions que dictin sobre això les lleis de funció pública de desenvolupament, **no cal que resti limitada a raons d'índole estrictament organitzativa, estructural o de planificació dels recursos humans, sinó que també es pot sustentar en la valoració de l'aportació concreta d'aquest funcionari** al servei públic prestat i a la consecució de les finalitats encomanades, i en tot cas ha d'incorporar-hi la motivació necessària.