

JURISPRUDENTZIA JURISPRUDENCIA

César Gallastegi Aranzabal

Profesor de Derecho Administrativo
Universidad de Deusto / Deustuko Unibertsitatea
cga@deusto.es

<https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.20.2021.07>

Recibido: 26/04/2021

Aceptado: 25/05/2021

© 2021 IVAP. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Reconocimiento – NoComercial – SinObraDerivada (by-nc-nd)



Sumario:

I. Acceso al empleo público: la entrevista personal.—II. Acceso al empleo público: temario incluido en la convocatoria.—III. Acceso al empleo público: limitación temporal de méritos a considerar en una bolsa de trabajo.—IV. Extinción de la relación de servicio: ausencia de titulación requerida para el desempeño de las funciones.—V. Régimen disciplinario: videovigilancia y sanción disciplinaria.—VI. Cuantía a efectos procesales del objeto litigioso en materia de empleo público.

I. Acceso al empleo público: la entrevista personal

En la primera sentencia que presentamos en esta crónica de jurisprudencia, el Tribunal Supremo en *sentencia de catorce de octubre de 2020* (1290/2020, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4.ª, recurso núm. 1342/2018) tiene oportunidad de pronunciarse sobre el rol de la entrevista personal y su peso en el conjunto de los procesos selectivos.

En el caso presente, se había convocado un concurso-oposición para el ingreso como personal laboral temporal fuera de convenio con la categoría de Responsable de Programas de Cooperación en las Oficinas Técnicas de Cooperación. La fase de concurso puntuaba hasta un máximo de 50 puntos (en la que se valorarían los méritos profesionales —hasta 40 puntos—, formativos —hasta 5 puntos— y de idiomas —hasta 5 puntos—). La fase de oposición, a la que únicamente serían convocadas las personas aspirantes que hubieran superado la fase de concurso, suponía asimismo una puntuación máxima de 50 puntos y consistía en una entrevista personal («que versará sobre aspectos del “currículum” del candidato, puntos concretos de los méritos aducidos, su capacidad de interlocución con las contrapartes locales en materia de cooperación al desarrollo y en general, aquellos aspectos que permitan al Tribunal evaluar la idoneidad del candidato para el puesto»).

Se impugnó la resolución de la convocatoria de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. La recurrente entiende que establecer una entrevista en sustitución de las pruebas escritas —que componían la fase de concurso de una precedente

convocatoria respecto de los mismos puestos de trabajo— infringe el principio de igualdad y conlleva excesiva discrecionalidad técnica y falta de transparencia por parte del tribunal calificador del proceso selectivo; además, juzga como desproporcionada e injustificada la puntuación máxima prevista para la entrevista en comparación con el resto de las pruebas selectivas.

El Tribunal Superior de Justicia desestimó el recurso con dos argumentos principales. Por una parte, el principio de que «corresponde a la Administración, en el ejercicio de sus competencias legales y facultades discrecionales, determinar en cada convocatoria de procesos selectivos de su personal qué pruebas entiende más adecuadas en cada momento en función de la naturaleza del proceso selectivo y de las plazas a cubrir»; se añade a ello, señala, que convocatorias previas no crean precedente ni vinculan a la Administración respecto de convocatorias posteriores, pues ello supondría limitar injustificadamente la operatividad y eficacia de la actuación administrativa, además de que en el caso enjuiciado habían pasado años de la convocatoria que citaba la recurrente, la cual además no era exactamente igual que la ahora recurrida; en definitiva, se defiende la autonomía de cada prueba selectiva en su contenido y regulación.

Por otra parte, el Tribunal Superior de Justicia sostiene que «la prueba de la entrevista personal no puede tildarse genéricamente y “a priori” de opaca y de valoración desproporcionada a falta de la plasmación de motivación y resultado concretos en algún caso particular que, por supuesto, devendría impugnable una vez producido».

La recurrente presentó escrito de preparación de recurso de casación contra la mencionada sentencia, quedando como la cuestión sobre la que se entiende existe interés casacional objetivo para la formación de

jurisprudencia, la siguiente: «Si resulta conforme con los principios de igualdad, mérito y capacidad de acceso a la función pública consagrados en el artículo 103.3 en relación con el artículo 23.2 de la Constitución Española la valoración en un proceso selectivo en un porcentaje del 50 por ciento o superior o con carácter determinante del resultado final, respecto de la puntuación total de aquél, de una entrevista personal que verse sobre aspectos del curriculum vitae del aspirante» (FD 3).

El Tribunal Supremo concluye que «la configuración de la entrevista como elemento esencial del proceso selectivo (no en vano supone el 50 por ciento de la máxima puntuación) no resulta coherente con la finalidad de la fase de oposición de un procedimiento selectivo configurado como concurso oposición. Sin duda, la entrevista no es en sí un sistema rechazable en el ámbito de la selección del personal público, y de hecho en nuestro ordenamiento jurídico se conocen diversas manifestaciones del sistema de entrevista en el ámbito de los procesos de selección del personal público. Sin embargo, no resulta coherente su inserción en la fase de pruebas de evaluación de conocimientos o capacidad, concretamente en la fase de oposición, como hace la convocatoria recurrida, pues por su propio significado y alcance la entrevista es propia de la fase de concurso de méritos. Menos aún cuando, como ocurre en este caso, el objeto de la entrevista son los mismos elementos que integran el objeto de valoración de la fase de concurso, ya que la entrevista versa sobre los méritos aportados por los aspirantes y tiene atribuida una puntuación tal que supone por sí misma la mitad de la puntuación máxima posible, por lo que al coincidir el objeto de la misma —al menos parcialmente— con lo que constituye otra fase del proceso selectivo, los méritos alegados en la fase de concurso de méritos, supone en su conjunto un elemento desequilibrador del conjunto del proceso selectivo y vulnera, de facto, lo dispuesto en el art. 61.6, párrafo segundo del EBEP, que establece: “Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos”. Por último, la ausencia de parámetros y criterios preestablecidos con que hubiera de desarrollarse la entrevista —ni tan siquiera se establece su duración—, ni los criterios de puntuación, desnaturaliza por completo el proceso selectivo, que carece de una prueba que pueda cumplir la finalidad de valorar la adecuación de los conocimientos y capacidades de los aspirantes» (FD 4).

Por tanto, el Tribunal Supremo declara sobre la cuestión de interés casacional que «no resulta conforme con los principios de igualdad, mérito y capacidad

de acceso al empleo público, consagrados en el artículo 103.3 en relación con el artículo 23.2 de la CE, un proceso selectivo a desarrollar por el sistema de concurso oposición, en el que la fase de oposición prevista se reduzca a una entrevista personal que verse sobre aspectos del curriculum vitae y méritos de los aspirantes» (FD 5). Consiguientemente, se revoca la sentencia recurrida y anula la resolución administrativa, y queda en manos de la Administración determinar la prueba o pruebas de naturaleza objetiva y adecuada a su finalidad, conforme a lo razonado, que deben integrar la fase de oposición.

II. Acceso al empleo público: temario incluido en la convocatoria

Se convocó en Asturias una prueba selectiva para el ingreso en el Cuerpo de Técnicos/as Superiores, Escala de Veterinarios/as. Bajo la modalidad de oposición, la convocatoria se componía de tres pruebas eliminatorias. La primera, de tipo test, consistente en responder 80 preguntas sobre las materias del programa que figuraban en el anexo I; la segunda, en resolver por escrito uno o varios supuestos prácticos relacionados con las materias del programa; y la tercera, en desarrollar por escrito dos temas de carácter general. Pues bien, según la convocatoria, la tercera prueba «consistirá en desarrollar por escrito 2 temas de carácter general cuyo contenido decidirá el Tribunal antes del comienzo, relacionados, aunque no coincidentes con enunciados concretos del Programa anexo a esta convocatoria».

Una persona aspirante interpuso recurso contencioso-administrativo contra la resolución por la que se convocaban las pruebas selectivas y el párrafo citado sobre la tercera prueba quedó anulado por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia asturiano.

Posteriormente, la Administración del Principado de Asturias interpuso recurso de casación, quedando como cuestión de interés casacional objetivo «si, en los procesos selectivos de acceso al empleo público, resulta compatible con los límites de la discrecionalidad técnica del órgano de selección y el principio de seguridad jurídica, el establecimiento de pruebas que tuvieran por objeto el desarrollo escrito de temas de carácter general que estuvieran relacionados, aunque no fueran coincidentes, con los enunciados concretos del programa de la convocatoria».

La Administración del Principado de Asturias argumenta: la base anulada no atenta contra el principio de seguridad jurídica pues los temas a desarrollar están relacionados con los enunciados del temario (y se valora tanto los conocimientos como la capacidad de síntesis o el orden y la claridad de ideas de las personas aspirantes); la administración cuenta con un margen de discrecionalidad para diseñar las pruebas (amén del margen del tribunal de selección para determinar previamente el nivel de idoneidad exigido y los criterios de corrección); la base anulada no deja en manos del tribunal de selección la posibilidad de variar el temario; la apreciación del mérito y la capacidad va más allá de la simple memorización de conocimientos (puede incluir la capacidad analítica y otras habilidades o destrezas del aspirante); la ponderación de esas cualidades aconseja que los temas a componer se superen a los enunciados del programa (la transversalidad e imprevisibilidad evidenciarán ese tipo de cualidades); la convocatoria prevé un primer ejercicio tipo test con preguntas referidas al mismo temario que esta tercera prueba (y los dos temas a desarrollar deben estar relacionados con los enunciados del programa); no se altera el temario por el hecho de que los temas a componer puedan no coincidir con sus concretos enunciados. Invoca varias sentencias del Supremo.

La *sentencia del Tribunal Supremo de 5 de noviembre de 2020* (1455/2020, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4.ª, recurso núm. 5229/2018) expone, entre otras, las siguientes ideas: un proceso selectivo traba una relación jurídica con los y las aspirantes, sujeta a unas bases, que si incorporan un temario o programa, su función es concretar la relación de materias cuyo conocimiento teórico se exige a la persona aspirante; sobre el temario pivotan los ejercicios de la oposición (sean ejercicios puramente teóricos, pruebas tipo test, o sean ejercicios prácticos); respecto de ese temario la administración convocante goza de discrecionalidad para diseñarlo, incluso puede configurarlo mediante una relación de temas con un enunciado abierto (valorando cómo el o la aspirante les dé contenido, o bien puede concretarlos en epígrafes más o menos amplios o muy concretos por referirse a puntos esenciales e ineludibles); se diseñe como se diseñe el ejercicio teórico, el o la aspirante debe tener la certeza de que son esas y no otras las materias cuyo conocimiento debe demostrar; el carácter vinculante del temario no va en detrimento de la discrecionalidad técnica de los tribunales calificadoros (ejerciendo esa discrecionalidad fijan el nivel de conocimientos exigible, acuerdan qué aspectos son más relevantes, formulan las preguntas de la prueba tipo test, las respuestas alternativas y la correcta o cuál sea la nota de corte o

elaboran un caso práctico); tratándose de un ejercicio puramente teórico en el que hay un temario publicado, no es posible extender la discrecionalidad técnica del tribunal calificador al punto de apoderarle para que fije los temas sobre los que la persona aspirante debe demostrar sus conocimientos teóricos (si no, la administración convocante hace una suerte de delegación en el tribunal calificador para que complete o reelabore las bases, con lo que el temario publicado pasa a tener un valor meramente referencial); lo expuesto no lleva a dar un valor absoluto a la memorización de contenidos (las bases pueden prever estándares para juzgar la calidad de la exposición teórica como la pauta de valoración, por ejemplo, la capacidad para relacionar, el rigor en el manejo de conceptos y en el lenguaje, o que se someta al aspirante a preguntas aclaratorias); el riesgo de incertidumbre e inseguridad podría quedar salvado por el buen hacer del tribunal calificador si concreta unos temas que de forma clara pueda deducirse su contenido con lo estudiado en el temario.

A la postre, la sentencia del Tribunal Supremo establece como doctrina «que un sistema de oposición en el que se prevé un temario que relaciona los contenidos teóricos de inexcusable demostración por el aspirante, el tema o temas que sean objeto de exposición deben responder a los enunciados y contenido del temario o programa»; y continúa: «Es, por tanto, contrario a la seguridad jurídica del proceso selectivo que se apodere al tribunal calificador para que fije como temas objeto de exposición otros no expresamente previstos en el temario, aun relacionados con él, quedando ese temario no como la pauta de los conocimientos teóricos que deben demostrarse sino como referencia» (FD 5).

III. Acceso al empleo público: limitación temporal de méritos a considerar en una bolsa de trabajo

Continuamos con cuestiones relacionadas con el acceso al empleo público, en este caso a través de las bolsas de trabajo para la cobertura de plazas vacantes mediante la designación de candidatos y candidatas, siguiendo el orden establecido por la Administración, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Por medio de la resolución pertinente se anunció la convocatoria para constituir una bolsa de empleo de personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, categoría de licenciados especialistas en medicina general y comunitaria. Contra la misma un aspirante interpuso recurso contencioso-administrativo, que fue parcialmente estimado por sentencia de un Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Valladolid, ya que consideró no ajustado a Derecho, en cuanto discriminatorio, el inciso de la resolución impugnada en virtud del cual para el mérito relativo a formación continuada sólo se podía tomar en consideración la finalizada en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha de corte, con exclusión de los cursos de duración inferior a diez horas.

Interpuesto recurso de apelación por la Administración autonómica ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, fue desestimado por la sentencia que sería impugnada posteriormente en casación. El auto de admisión del recurso de casación señala que el problema de fondo planteado es sustancialmente igual al resuelto recientemente por sentencia de fecha de 11 de marzo de 2020, donde se concluye que la limitación temporal de los cursos de formación continuada susceptibles de valoración no contraviene el principio de igualdad ante la ley.

Por tanto, la *sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2021* (220/2021, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4.ª, recurso núm. 5881/2018) se ocupa de la limitación temporal en la consideración de méritos, con el interés casacional siguiente: «Determinar si el artículo 31, apartados 3.º y 4.º, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por Ley 55/2003 de 16 de diciembre, permite y legítima circunscribir la valoración de la formación continuada, en un proceso selectivo como el concernido en este recurso (para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en plaza de la categoría de médicos especialistas en medicina familiar y comunitaria del Servicio de Salud de Castilla y León) únicamente a la formación continuada recibida en los 10 últimos años; o si, por el contrario, dicho precepto, en ambos apartados, no proporciona sustento a tal limitación, desde la perspectiva de los artículos 9.3, 14 y 23.2 de la Constitución de 1978 (CE)» (FD1).

Según se dijo en la sentencia de 11 de marzo de 2020 —recoge literalmente la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2021—: «el diseño de los méritos que contiene toda convocatoria debe tener su lógica y racional explicación y justificación en las funciones que se van a desempeñar

en el caso de resultar reclutado. Solo así puede interpretarse la referencia a los aspectos, dentro del baremo de méritos, más significativos de su formación pregraduada, especializada y continuada acreditada» (FD 2).

Téngase en cuenta que el Estatuto Marco ya citado señala entre los deberes del personal estatutario el de mantener debidamente actualizados los conocimientos y aptitudes necesarios para el correcto ejercicio de la profesión o para el desarrollo de las funciones que correspondan a su nombramiento, a cuyo fin los centros sanitarios facilitarán el desarrollo de actividades de formación continuada. Prosigue la cita de la sentencia de marzo de 2020: «Resulta difícil encontrar algún ámbito en el que resulte tan esencial la actualización, por el beneficio para la salud y la vida las personas, como en medicina, teniendo en cuenta la inmediatez de sus efectos sobre la prevención, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades. Por no citar los constantes avances que tienen lugar en esa disciplina. En definitiva, la limitación controvertida establece una diferencia justificada y proporcionada» (FD 2).

Como conclusión necesaria, se estima el recurso de casación contra la sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, y queda anulada la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo.

IV. Extinción de la relación de servicio: ausencia de titulación requerida para el desempeño de las funciones

En las siguientes líneas recogemos un caso que plantea algunas cuestiones que van más allá del derecho del empleo público —algo similar haremos en el último apartado de esta crónica— y nos traslada al terreno de instituciones del derecho administrativo general tales como la invalidez de los actos administrativos y la revisión de estos por la administración. Además, la sentencia que resuelve la casación presenta la particularidad de que cuenta con un voto particular.

En 2015 se acuerda el cese en su puesto de trabajo de una técnica especialista de laboratorio, por falta de habilitación para la prestación de servicios como técnico superior de laboratorio; hay que señalar, además,

que tal persona era interina (durante los quince años anteriores). La técnica recurrió y obtuvo una sentencia estimatoria de su pretensión en un Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Alicante; en concreto, se estableció que, en su caso, la administración debía incoar un procedimiento de revisión de oficio.

Recurrida en apelación por la Generalitat Valenciana y el Colegio Profesional de Técnicos correspondiente, la consecuente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia anuló la del Juzgado. Sobre la titulación aclara que, efectivamente, la empleada carecía del título habilitante necesario para el desempeño del puesto que venía ocupando, técnico especialista de laboratorio: el puesto debía ser ocupado por una persona titulada en formación profesional grado superior, en tanto que su título era de formación profesional de grado medio; y sobre el cese señala que no es preciso acudir al procedimiento de revisión de oficio, por faltar un requisito para la válida constitución de la relación jurídico-administrativa como personal estatutario temporal.

Contra la referida sentencia preparó la representación procesal de la técnico el correspondiente recurso de casación, que fue admitido a trámite y quedó fijada como la cuestión de interés casacional la de determinar si el procedimiento de revisión de oficio resulta de aplicación a aquellos supuestos en que la relación jurídica administrativa no haya sido válidamente constituida por ausencia de uno de sus elementos esenciales, como ocurre en el caso, por la ausencia de titulación del personal (la cuestión de la suficiencia de titulación quedó fuera de la casación). La recurrente alega que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia acepta su cese automático, sin acudir al preceptivo procedimiento de revisión de oficio (y consiguientemente se valida la ampliación de la institución de la revocación directa de actos administrativos a supuestos no contemplados en la ley, en concreto, en el artículo 105 de la entonces vigente Ley 30/1992). Por su parte, la parte recurrida, la administración valenciana, señala que, al no existir uno de los requisitos constitutivos para el surgimiento de la relación jurídico-administrativa del personal estatutario temporal, puede acordarse el cese sin necesidad de acudir a la revisión de oficio.

Se ocupa de la resolución del asunto la *sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 2020* (703/2020, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4.ª, recurso núm. 6199/2017). En la misma, el Supremo examina, en primer lugar, las actuaciones que condujeron al cese de la recurrente en casación y su doctrina acerca del art. 102 de la Ley 30/1992; a continuación, señala cómo debe articularse el cese en el caso de un prolongado desempeño, como es el caso; así señala: un nombra-

miento cuando se carece de la titulación habilitante no encaja en ninguno de los supuestos de nulidad de pleno derecho establecidos por la Ley 30/1992, por lo que se trata de una infracción del ordenamiento jurídico que conlleva la anulabilidad, siguiendo el art. 63 de la antedicha Ley; ahora bien, al Tribunal Supremo «a la vista de que el cese de la recurrente, tras el oportuno trámite de audiencia, se limita a dejar sin efecto de futuro el desempeño interino del puesto de trabajo y carece de efectos económicos y administrativos que ya se hubieran producido hasta el momento del cese se concluye que, en un caso como el de autos, no es preciso incoar un procedimiento de revisión de oficio por lo que se confirma la Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana» (FD 9). Por ello, la respuesta a la cuestión de interés casacional queda como sigue: «A la vista de lo argumentado hemos de responder que el procedimiento de revisión de oficio no resulta de aplicación a aquellos supuestos en que la relación jurídica administrativa no ha sido válidamente constituida por ausencia de uno de sus elementos esenciales, como en el caso acontece, ante la ausencia de titulación habilitante para el desempeño de las funciones» (FD 10). Queda desestimado el recurso de casación.

La sentencia cuenta con un voto particular. Su autor estima que el recurso de casación debió estimarse, la sentencia de apelación debió ser anulada y, por tanto, confirmada la de instancia. Según señala, no se puede dar por bueno que la administración, quince años después, revise de oficio y revoque un acto favorable a un particular sin seguir el procedimiento expresamente previsto por la Ley para revisar los actos nulos de pleno Derecho.

Con respecto a la condición de interinidad, se señala en el voto particular que «tampoco valdría decir que, siendo interina, podía ser cesada en cualquier momento, porque no es cierto que pueda ser cesado un interino de cualquier modo y porque no se trata aquí de la naturaleza de la relación de servicio sino de que la Administración se vuelve atrás de sus propios actos, los que reconocieron durante mucho más de una década a la Sra. Elena las condiciones para ser nombrada, sin observar el procedimiento previsto para revisar los actos nulos de pleno Derecho. En fin, no se debe olvidar que, aun en el supuesto de que mediara una nulidad de esa naturaleza, la Ley no permite su revisión si, en atención al tiempo transcurrido, resultara contraria a la equidad, a la buena fe, al derecho de los particulares o a las Leyes».

En resumen, entiende el magistrado discrepante que «la sentencia de casación prescinde de elementos de hecho clamorosos, reconvierte indebidamente una nulidad de pleno derecho en mera anulabilidad,

llega a una solución frontalmente contraria al artículo 102 de la Ley 30/1992 y abre, así, a la Administración un nuevo cauce para ir contra sus propias actuaciones consolidadas por el paso de muchos años en perjuicio de los favorecidos por ellas sin las garantías previstas expresamente por el legislador para hacerlo, no es ese el resultado al que debería llevar el control judicial de la legalidad de la actuación administrativa».

V. Régimen disciplinario: videovigilancia y sanción disciplinaria

Por resolución del Director General de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria se declaró responsable a una funcionaria en concepto de autora de la comisión de una falta disciplinaria grave recogida en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado (en concreto, del artículo 7.1.p): «las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo»; para probarlo, la administración se apoyó en grabaciones realizadas por las cámaras de vídeo instaladas con fines de seguridad en las zonas generales. En consecuencia, se le impuso una sanción disciplinaria de suspensión de funciones de ocho meses de duración.

La persona sancionada recurrió ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-administrativo, pero vio desestimada su petición. A continuación, la recurrente acudió a la Audiencia Nacional, quien estimó en parte el recurso de apelación, por vulneración del principio de proporcionalidad, reduciendo la sanción de suspensión de funciones a cuatro meses. Finalmente, la persona sancionada recurrió en casación. El interés casacional del recurso había quedado delimitado de la siguiente manera: «Si, en el ámbito de la Administración Pública, el uso de sistemas de videovigilancia, establecidos con carácter permanente y con una finalidad general de vigilancia y seguridad, exige informar a los funcionarios de manera previa, expresa e inequívoca, sobre la finalidad de control de la actividad laboral de dicho sistema y, en su consecuencia, su posible utilización para la imposición de sanciones disciplinarias».

La *sentencia del Tribunal Supremo de 26 de abril de 2021* (557/2021, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4.ª, recurso núm. 4645/2019) en primer lugar establece algunas consideraciones sobre los límites del recurso de casación, para pasar a continuación a examinar el uso de los sistemas de videovigilancia en la administración pública, examinando dos cuestiones: el consentimiento y el derecho de información.

El consentimiento aparece consagrado por la ya extinta Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal; exige que sea inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa (artículo 6.1), y con las excepciones que preveía el artículo 6.2 de la misma Ley, el cual señalaba que no será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de funciones propias de las Administraciones Públicas en el ámbito de sus competencias, cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación comercial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento. Por tanto, entiende al alto tribunal que la regla general del consentimiento encuentra como excepción la necesidad del mantenimiento y cumplimiento de la relación de servicio que se despliega sobre las obligaciones que se derivan del régimen propio de los funcionarios públicos, como es el caso. De manera que, señala el Supremo: «No resultaba preciso, por tanto, el consentimiento inequívoco de la funcionaria recurrente, ni de todos y cada uno de los funcionarios que prestan sus servicios en dicho edificio, para realizar la grabación y tratamiento de las imágenes en la entrada y salida de un edificio con gran número de funcionarios, e instaladas precisamente para salvaguardar la seguridad y vigilancia del inmueble en el que se ubica la Delegación Especial de la Agencia Tributaria en Madrid», teniendo en cuenta que: «La Administración, en el caso examinado, no ha procedido a instalar nuevas y específicas cámaras de videovigilancia para realizar grabaciones concretas de la funcionaria recurrente, sino que se ha servido de las cámaras que ya tenía instaladas para realizar esas tareas de seguridad y de vigilancia en el control general del cumplimiento de las condiciones de trabajo» (FD 4).

En cuanto al derecho de información en la recogida de datos, que establecía el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, el Supremo considera que, atendidas las circunstancias del caso, la administración ha cumplido con el deber de información en relación con la grabación de la imagen de la funcionaria recurrente. Ciertamente, la empleada pública conocía la instalación de las citadas cámaras de videovigilancia, pero no había sido advertida que dichas imágenes

nes se podían utilizar en un procedimiento disciplinario. Sin embargo, «la información ordinaria, por las cámaras instaladas con carácter general en el edificio para la seguridad y vigilancia, también del cumplimiento de las condiciones de trabajo, no alcanza a exigir una concreta y específica previsión sobre el posterior uso a los funcionarios públicos afectados, es decir, sobre la finalidad específica de su utilización, en el caso de eventuales procedimientos disciplinarios» (FD 5). Al respecto cita la evolución del Tribunal Constitucional en esta materia (así, la STC 39/2016, para el ámbito laboral, señala que «basta a estos efectos con el cumplimiento de los requisitos específicos de información a través del distintivo [...] el trabajador conocía que en la empresa se había instalados un sistema de control por videovigilancia, sin que haya que especificar, más allá de la mera vigilancia, la finalidad exacta que se ha asignado a ese control»). En consecuencia, el recurso de casación de la persona sancionada queda desestimado.

VI. Cuantía a efectos procesales del objeto litigioso en materia de empleo público

En este apartado final de la crónica jurisprudencial, recogemos un par de sentencias de temática esencialmente procesal y que, por lo tanto, se refieren a cuestiones que no tratamos habitualmente en esta sección, pero que revisten suficiente interés como para que sean aquí mencionadas.

Se trata, la primera de ellas, de la *sentencia del Tribunal Supremo de 30 de noviembre de 2020* (1634/2020, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4.ª, recurso núm. 7960/2018). En la misma, se precisa que la cuestión sobre la que se entiende que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia es la siguiente: «si la cuantía a efectos procesales del objeto litigioso cuando la pretensión es formulada por un sindicato o cualquier entidad en representación de intereses colectivos, ha de determinarse en atención al conjunto de intereses colectivos que representa, o si procede cuantificarla de forma individualizada según el daño ocasionado a cada afiliado o representado o, en sí, si debe considerarse de cuantía indeterminada».

En el caso debatido —entre un sindicato y la Junta de Extremadura— aparecen dos cuestiones; en la

primera está en discusión la aplicación o no del principio de igualdad de trato (entre personal funcionario de carrera y personal interino) como eje principal y necesario para resolver la segunda pretensión, de carácter económico (si debe ser distinta o igual la fecha de incorporación al trabajo de los dos colectivos mencionados al inicio del curso escolar, con su consiguiente repercusión económica) independientemente de la cuantificación económica de la segunda pretensión; si prospera la invocación del principio de igualdad de trato, lo que aconteció, queda abierta la vía para declarar los derechos económicos.

La respuesta a la cuestión de interés casacional es «que cuando una organización sindical o cualquier otra entidad en representación de intereses colectivos formule una pretensión engarzada con principios o derechos fundamentales de la Constitución o del Derecho de la Unión Europea que se reclaman para un colectivo o conjunto, aunque también lleve aparejada una pretensión económica, prevalece la cuantía indeterminada de la primera pretensión» (FD 6).

En cuanto al segundo pronunciamiento, se trata de la *sentencia del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 2021* (636/2021, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 4.ª, recurso núm. 5739/2021). En ella se clarifica la siguiente cuestión de interés casacional: «si ha de reputarse indeterminada o determinable la cuantía de un recurso contencioso-administrativo interpuesto contra una sanción disciplinaria de suspensión de funciones, con pérdida de las retribuciones correspondientes, cuando estas resultan inferiores a 30.000 euros; y segundo, de ser la cuantía determinable, qué conceptos han de ser tomados en consideración para el cálculo y fijación de la cuantía del recurso» (FD 3).

Según se señalaba en el propio auto de admisión del recurso de casación, «la cuestión de interés casacional coincide sustancialmente con la planteada en el recurso de casación núm. 2902/2017, que fue admitido por auto de esta Sala y Sección y que ha sido estimado por reciente sentencia núm. 153/2020, de 6 de febrero. También sobre la misma cuestión se ha pronunciado la sentencia núm. 709/2019, de 28 de mayo. Por tanto, siendo semejantes los supuestos y no habiendo razones que justifiquen seguir ahora un criterio distinto, en virtud de las exigencias que nos imponen los principios de igualdad en la aplicación de la Ley y de seguridad jurídica, hemos de aplicar el mismo criterio entonces establecido». Continúa: «En aquellas ocasiones llegamos a la conclusión de que la sanción de suspensión de empleo y sueldo puede entrañar, junto a un componente cuantificable, otros que no cabe reducir a un importe determinado» y «serán de cuantía indeterminada aquellos litigios en los que la sanción cuya

anulación se pretenda, además de los meramente económicos, conlleve otros efectos previstos normativamente no cuantificables que también se quieran eliminar», entendiéndose que «este criterio resultaba, en definitiva, más respetuoso con el sentido de las reglas del artículo 42.2 de la Ley de la Jurisdicción» (FD 3). La respuesta a la cuestión planteada por el auto de admisión y la resolución de las pretensiones es que: «debemos, responder a la cuestión que nos ha sometido el auto de admisión en el mismo sentido en que nos pronunciamos en la sentencia núm. 709/2019, de 28 de mayo (rec. cas. núm. 262/2016) y en la sentencia núm. 153/2020, de 6 de febrero (rec. cas. núm. 2909/2017). Es decir, hemos de manifestar que la cuantía del recurso es indeterminada ya que, además de efectos susceptibles de valoración económica, la sanción de suspensión de empleo y sueldo implica consecuencias no reducibles a términos pecuniarios» (FD 4).

Como consecuencia para el caso concreto objeto de la sentencia, se estima el recurso de casación, se anula la sentencia impugnada del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y se retrotraen las actuaciones al momento inmediatamente anterior a dictar sentencia, para que el Tribunal Superior de Justi-

cia de Andalucía resuelva el recurso de apelación interpuesto por la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía contra la sentencia correspondiente de un Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Granada.

Y es que el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía había desestimado el recurso de apelación porque entendió que la cuantía del asunto no alcanzaba los 30.000 € necesarios para la apelación, sin atender a los aspectos no cuantificables del objeto de litigio, derivados del paso a la situación de suspensión de funciones; el actor, por su parte, se centraba en sus concretas circunstancias personales —la proximidad de su jubilación y la irrelevancia práctica que, en su caso, tienen esas consecuencias distintas de la vertiente estrictamente económica—, pero, como señala el Tribunal Supremo, el análisis no es posible desde esta perspectiva subjetiva, sino que se ha de estar al contenido objetivo de las sanciones impuestas; por lo que no se desvirtúa la existencia de un contenido no valorable económicamente en los diversos aspectos accesorios de las sanciones de suspensión de funciones convenientemente alegados por la administración andaluza en su recurso.