

El TS admite que en los procesos selectivos para personal laboral e interino se pueda establecer una diferente baremación a los sanitarios que prestaron con carácter temporal sus servicios durante la crisis sanitaria derivada de la COVID-19

Declara la Sala la conformidad a derecho de la resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de Andalucía, por la que se establecieron las bases que articulaban el procedimiento de emergencia para la selección de personal funcionario interino y laboral temporal necesario en el marco de la emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19, y que estableció una baremación del tiempo de servicios prestados en los mismos puestos de trabajo y con idénticas funciones, respecto del desempeñado, con carácter temporal durante el periodo de tiempo no afectado por la crisis económica.

Entiende el Tribunal que en este caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, en el acceso a la condición de personal estatutario, no se han visto vulnerados con el establecimiento de un procedimiento de emergencia para caso de pandemia, premiando con mayor puntuación a aquellos que ya han prestado servicios en dicha situación.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Contencioso-Administrativo

Sección 4.ª

SENTENCIA 1703/2022, DE 20 DE DICIEMBRE DE 2022

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 434/2022

Ponente Excmo. Sr. MARIA DEL PILAR TESO GAMELLA

En Madrid, a 20 de diciembre de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación n.º 434/2022, interpuesto por el procurador de los Tribunales don Pedro Campos Vázquez, en nombre y representación del Sindicato Andaluz de Funcionarios (SAF), contra la sentencia de 14 de octubre de 2021, dictada por Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el recurso de apelación n.º 391/2021, interpuesto, a su vez, contra la sentencia de 14 de diciembre de 2020, dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 7 de Sevilla, en el recurso contencioso-administrativo n.º 113/2020.

Se ha personado, como parte recurrida, la Letrada de la Junta de Andalucía en la representación que ostenta del Sindicato Andaluz de Funcionarios (SAF).

Ha sido ponente la Excmo. Sra. D.ª María del Pilar Teso Gamella.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 7 de Sevilla ha dictado sentencia de 14 de diciembre de 2020 en el recurso contencioso administrativo n.º 113/2020, interpuesto por el Sindicato Andaluz de Funcionarios (SAF).

En concreto, la citada sentencia dispuso:

"Debo estimar y estimo el presente recurso de derechos fundamentales al haber infringido la Resolución de 14 de Abril de 2020, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se establecen las bases que articulan el procedimiento de emergencia para la selección del personal funcionario interino y laboral temporal ocasionada por el COVID-19; y concretamente el contenido de la Base Novena titulada por Valor de los servicios prestados los artículos 14 y 23.2 de la C.E., procediendo su anulación, condenando a la Administración demandada a estar y pasar por esta circunstancia con las consecuencias legales inherentes."

SEGUNDO.- Ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, se ha seguido el recurso de apelación n.º 391/2021, interpuesto por la parte apelante, la Administración de la Junta de Andalucía, y como parte apelada, el Sindicato Andaluz de Funcionarios (SAF), contra la sentencia de 14 de diciembre de 2020, del Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 7 de Sevilla.

En el citado recurso de apelación, se dictó sentencia el día 14 de octubre de 2021, cuyo fallo es el siguiente:

"Que estimando el recurso de apelación interpuesto por la Administración de la Junta de Andalucía (Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior), contra la sentencia de 14 de diciembre de 2020 dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 7 de Sevilla en procedimiento para la protección de derechos fundamentales allí seguido con el número de registro 113/2020, y con revocación de la misma, debemos desestimar y desestimamos el recurso deducido por el Sindicato Andaluz de Funcionarios (S.A.F.) contra la resolución de 14 de abril de 2020, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se establecen las bases que articulan el procedimiento de emergencia para la selección del personal funcionario interino y laboral temporal necesario en el marco de la emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19, expresada en el antecedente de hecho primero, la cual confirmamos, sin hacer expresa condena de costas procesales."

TERCERO.- Contra la mentada sentencia el Sindicato Andaluz de Funcionarios (SAF), preparó recurso de casación ante la Sala de apelación, que ésta tuvo por preparado, por lo que se elevaron los autos y el expediente administrativo a este Tribunal, ante el que la parte recurrente preparó el citado recurso de casación.

CUARTO.- Mediante auto dictado por la Sección Primera de esta Sala el 20 de abril de 2022, se acordó admitir a trámite el recurso de casación preparado por el Sindicato Andaluz de Funcionarios (SAF) contra la sentencia de 14 de octubre de 2021 de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el recurso de apelación n.º 391/2021.

QUINTO.- En el escrito de interposición del recurso, presentado el día 10 de junio de 2022, la parte recurrente, el Sindicato Andaluz de Funcionarios (SAF), solicitó que se dicte sentencia por la que:

"por la que con estimación del recurso interpuesto, estime, en un todo las pretensiones de mi representado, el Sindicato Andaluz de Funcionarios (S.A.F.), declarando la vulneración de los derechos contenidos en los artículos 14, 23.2 y 103 de la C.E.; en la Resolución de 14 de Abril de 2020, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se establecen las bases que articulan el procedimiento de emergencia para la selección del personal funcionario interino y laboral temporal necesario en el marco de la emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19, condenando a la Administración demandada a estar y pasar por esta circunstancia con las consecuencias legales inherentes, por ser todo ello procedente y de hacer en justicia que pide en Madrid a 8 de Junio de 2022."

SEXTO.- Conferido trámite de oposición mediante providencia de 28 de junio de 2022, la parte recurrida, la Junta de Andalucía, presentó escrito el día 27 de septiembre de 2022, en el que solicitó que:

"se desestime el recurso de casación interpuesto de contrario, fijando la doctrina de que las Administraciones Públicas, en los procedimientos de selección de personal y configuración de las bolsas de trabajo del personal interino o laboral temporal, durante situaciones excepcionales, como la existente durante la situación de crisis sanitaria derivada del COVID-19, pueden establecer una diferente baremación del tiempo de servicios prestados en los mismos puestos de trabajo y con idénticas funciones respecto del desempeñado, con carácter temporal durante el periodo de tiempo no afectado por la crisis sanitaria, siempre que tal valoración sea excepcional y se justifiquen debidamente las circunstancias que avalarían el trato diferente."

Por su parte el Ministerio Fiscal mediante escrito presentado el día 5 de agosto de 2022 solicitó:

"que proceda a dictar sentencia fijando la doctrina que resulte de los términos de este escrito y, con arreglo a dicha doctrina, se lleve a cabo la desestimación del recurso de casación' interpuesto por la representación procesal de del Sindicato Andaluz de Funcionarios contra la Sentencia, de 14 de octubre de 2021 y dictada por la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo -sede de Sevilla- del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en apelación de la Sentencia a su vez dictada, a 14 de diciembre de 2020, por del Juzgado de lo Contencioso Administrativo NO 7 de Sevilla en el procedimiento especial de protección jurisdiccional; de derechos fundamentales NO 113 / 2020; confirmando la citada Sentencia de. 14 de octubre de 2021 y acordando, en cuanto a las costas del recurso de casación, que abone las causadas a su instancia y las comunes por mitad. "

SÉPTIMO. - Mediante providencia de 24 de octubre de 2022, se señaló para la votación y fallo del presente recurso el día 13 de diciembre del corriente y se designó magistrada ponente a la Excm. Sra. doña María del Pilar Teso Gamella.

OCTAVO.- En la fecha acordada, 13 de diciembre de 2022, han tenido lugar la deliberación y fallo del presente procedimiento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia recurrida

El presente recurso de casación se interpone contra la sentencia de la Sala de nuestro orden jurisdiccional en Sevilla, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que estimó el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo núm. 7 de Sevilla, que, a su vez, había estimado el recurso contencioso administrativo, seguido por el procedimiento especial para la protección de los derechos fundamentales, interpuesto por el sindicato ahora recurrente, contra la resolución de 14 de abril de 2020, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, *por la que se establecen las bases que articulan el procedimiento de emergencia para la selección del personal funcionario interino y laboral temporal necesario en el marco de la emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19.*

La sentencia del juzgado desestima el recurso por considerar que: *“como mantiene el Ministerio Fiscal no puede obviarse la situación de riesgo a la que se vieron expuestos los trabajadores que desempeñaron sus servicios durante la situación de emergencia sanitaria del COVID, pero ello no supone que el contenido de los servicios que prestaban no fueran los mismos que con anterioridad a dicha situación, valorándose los servicios prestados doblemente únicamente en atención a dicho estado, sin tener en cuenta los principios de mérito y capacidad, lo cual puede suponer una discriminación respecto del resto de interinos que desarrollaban y desarrollaron los mismos servicios*

con anterioridad a dicha situación, y que por cualquier causa (imagínese la propia enfermedad) no pudieron prestar sus servicios durante el estado de alarma. La consecuencia jurídica de la distinción no es proporcionada, en cuanto a las consecuencias que en el futuro pueda tener esa doble puntuación asignada y que supondría un trato discriminatorio futuro frente a otros interinos”

Por su parte, la sentencia dictada en apelación concluye que: “los razonados argumentos que expone la Administración para explicar su concurrencia así lo muestran: "Se trata, en definitiva, de nombrar personal que pueda dar continuidad a los servicios declarados esenciales (Orden de 15 de marzo de 2020), prestando presencialmente esos servicios y supliendo o reforzando los servicios en los que el personal existente no pueda hacerlo por pertenecer a grupos de riesgo o por otras razones, directamente relacionadas con la pandemia (...) con medidas puntuales y proporcionadas al fin perseguido como es la impuesta en nuestro caso por la Base Novena de doble puntuación de los servicios así prestados", y "en la única bolsa de interinos en la que se valoran de forma independiente". Y es que, en efecto, no se discute de adverso que la valoración "doble" del desempeño del puesto COVID lo es, insistimos, a los solos efectos de la ordenación del interino en la bolsa del "colectivo 3", esto es, de aquellos que ya prestaron servicios como interinos cinco años atrás, y que, por tanto, son los que, después del cese, pueden ser llamados para prestar servicios como interinos durante la situación de emergencia derivada de la pandemia”.

SEGUNDO.- La identificación del interés casacional

El interés casacional del recurso ha quedado delimitado, a tenor de lo acordado mediante auto de esta Sala Tercera (Sección Primera) de 20 de abril de 2022, a la siguiente cuestión:

“si en los procedimientos de selección de personal y configuración de las bolsas de trabajo del personal interino o laboral temporal, la prestación de servicios con carácter temporal durante la situación de crisis sanitaria derivada del COVID 19, puede justificar una diferente baremación del tiempo de servicios prestados en los mismos puestos de trabajo y con idénticas funciones, respecto del desempeñado, con carácter temporal durante el periodo de tiempo no afectado por la crisis sanitaria”.

Se identificaron como normas jurídicas que, en principio, ha de ser objeto de interpretación, los artículos 14, 23.2 y 103 de la Constitución Española. Todo ello, sin perjuicio de que la sentencia haya de extenderse a otros si así lo exigiere el debate finalmente trabado en el recurso.

TERCERO.- La posición de las partes procesales

El sindicato recurrente considera que la Base novena, que establece la resolución impugnada en la instancia, vulnera los artículos 14, 23.2 y 103 de la CE, pues no puede valorarse de forma diferente el desempeño de funciones en el mismo puesto de trabajo, sólo por haber prestado el servicio durante un determinado momento.

Teniendo en cuenta, añade, que la declaración del estado de alarma no comporta la suspensión de los derechos contenidos en los artículos 14 y 23 de la CE, ni puede "servir de coartada para el trato desigual de unos funcionarios respecto de otros", pues esa doble valoración puede hacerse valer en cualquier momento posterior. El incentivo que debió establecer la Administración, señala, es el de tipo económico. Alegando, en fin, una sentencia de esta Sala Tercera de 18 de mayo de 2011 y otras sentencias de Tribunales Superiores de Justicia al respecto, e insistiendo en la idea de que no puede valorarse de manera diferente el desempeño del mismo trabajo en el mismo puesto de trabajo.

Por su parte, la Junta de Andalucía aduce que la valoración de los méritos previstos en las bases que relaciona la resolución sobre la selección de personal durante la pandemia, ha sido establecida para un procedimiento concreto y en un contexto determinado, sin que tal procedimiento pueda aplicarse para cubrir con carácter general las plazas de interinidad con posterioridad a la pandemia. Se trata de

un procedimiento de emergencia para hacer frente a la crisis sanitaria, garantizando la prestación del servicio de salud. Advirtiendo que la base novena "no produce efectos para el futuro", sino únicamente mientras dure la emergencia sanitaria.

Se trataba, por tanto, de "un medio excepcional para resolver una situación también excepcional", garantizando la prestación de los servicios esenciales "en tiempos de pandemia mundial". De modo que no puede apreciarse una vulneración de la igualdad porque hay una justificación más que razonable.

El Ministerio Fiscal, en fin, considera que procede la desestimación del recurso de casación porque no estamos ante una desigualdad injustificada. En efecto, señala que introducir incentivos, que es la finalidad de la base novena, para asegurar el mantenimiento de los servicios de salud, teniendo en cuenta las carencias y bajas existentes durante el periodo de la crisis sanitaria, no puede ser considerado como discriminatorio ni arbitrario.

CUARTO.- La prestación de servicios sanitarios durante la pandemia

La respuesta a la cuestión de interés casacional nos exige que hagamos una referencia inicial al sistema que establece la disposición impugnada en la instancia, para dar respuesta a la emergencia derivada del Covid.19.

Mediante el Decreto-ley 3/2020, de 16 de marzo, de medidas de apoyo financiero y tributario al sector económico, de agilización de actuaciones administrativas y de medidas de emergencia social, para luchar contra los efectos de la evolución del coronavirus (COVID-19); el Decreto-ley 6/2020, de 30 de marzo, por el que se establecen medidas administrativas extraordinarias y urgentes en el ámbito social y económico como consecuencia de la situación ocasionada por el coronavirus (COVID-19); la Orden del Consejero de Presidencia, Administración Pública e Interior de la Junta de Andalucía de 15 de marzo de 2020, por la que se determinan los servicios esenciales de la Administración de la Junta de Andalucía con motivo de las medidas excepcionales adoptadas para contener el COVID-19; y la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de la Consejería de la Presidencia citada, la Resolución de 14 de abril de 2020, impugnada en el recurso contencioso-administrativo, se establecen las bases que articulan el procedimiento de emergencia para la selección del personal funcionario interino y laboral temporal necesario en el marco de la emergencia de salud pública ocasionada por el Covid-19.

En concreto, la expresada Resolución de 14 de abril de 2020 se dicta en cumplimiento de lo dispuesto en el punto cuarto de la Orden de 15 de marzo de 2020, del Consejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior, por la que se determinan los servicios esenciales de la Administración de la Junta de Andalucía, con motivo de las medidas excepcionales adoptadas para contener el COVID-19, estableciendo la regulación de un procedimiento de emergencia que facilite la selección de personal funcionario interino y de personal laboral temporal con la mayor agilidad, mientras dure la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19. Teniendo en cuenta que las necesidades surgidas no podían ser adecuadamente atendidas con los efectivos de personal existentes, según establece la Base primera.

Si bien, las expresadas bases únicamente eran de aplicación, como declara la Base segunda, a la selección del *personal funcionario interino y de personal laboral temporal de la Administración General de la Junta de Andalucía*, por lo que dedica la Base tercera y cuarta, a la selección del personal funcionario interino, y al personal laboral temporal, respectivamente.

Sin embargo, la Base novena es el centro de la controversia en el presente recurso, pues el debate procesal suscitado en el recurso contencioso-administrativo se centró únicamente en la conformidad a Derecho o no, de la expresada base contenida en la citada Resolución de 14 de abril de 2020, toda vez que la expresada base fue anulada por la sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo. Si

bien, posteriormente en apelación, la Sala de lo Contencioso- administrativo de Sevilla estima la apelación interpuesta por la Administración y desestima el recurso contencioso-administrativo.

Acorde con lo expuesto, la cuestión de interés casacional versa sobre la legalidad o no de la indicada Base novena cuando regula la valoración de los servicios prestados. Y conviene reparar que la selección de personal que regula la Resolución de 14 de abril de 2020, en lo relativo a los "servicios prestados", se rige por la mentada base novena que explica el contexto en el que se establece esa novedad en la valoración de los méritos, al señalar que "habida cuenta de las excepcionales circunstancias de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19", se insta una previsión sobre la extensión de la medida y los efectos que la emergencia comporta, que se concretan en que "el desempeño efectivo y presencial de todos los puestos de trabajo *durante el periodo comprendido entre la declaración del estado de alarma y la finalización de dicha emergencia sanitaria* será objeto de valoración, en la bolsa que en cada caso puede corresponder, con una puntuación, por cada mes de servicios prestados o parte proporcional que supondrá el *doble del valor de la puntuación que en su caso corresponda*".

QUINTO.- La vulneración de los artículos 14, 23.2 y 103.3 de la CE

El derecho a la igualdad que reconoce el artículo 14 de la CE, en la esfera de la función pública se relaciona específicamente con el artículo 23.2 de la CE, como el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes. Del mismo modo, la Ley ha de regular el estatuto de los funcionarios públicos, y el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, ex artículo 103.3 de la CE.

Acorde con la expresada configuración constitucional, el artículo 1.3.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), establece como fundamentos de su actuación la "igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional". Y el artículo 55, al relacionar los principios rectores, señala que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Ciertamente el artículo 2 del TRLEBEP, al regular el ámbito de aplicación, establece que el personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el presente Estatuto, excepto el capítulo II del título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84. Añadiendo que cada vez que el citado Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los Servicios de Salud.

Pues bien, el Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, establece, con carácter general, que la ordenación del régimen del personal estatutario de los servicios de salud se rige, entre otros, por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso a la condición de personal estatutario, según el artículo 4. Y desde luego la provisión de plazas del personal estatutario se regirá también, a tenor del artículo 29 del Estatuto Marco, por los principios básicos de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la selección, promoción y movilidad del personal de los servicios de salud.

La regulación de la selección del "personal estatutario temporal", en el artículo 33 del Estatuto Marco, debe efectuarse, con carácter general, a través de procedimientos que permitan la *máxima agilidad en la selección, procedimientos que se basarán en todo caso en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia, publicidad y celeridad y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto*

Estos principios no resultan lesionados, ni son incompatibles con el establecimiento de un procedimiento de emergencia para caso de pandemia, premiando con una mayor puntuación a

aquellos que ya han prestado servicios en dicha situación de emergencia sanitaria, pues, además de ser un estímulo para realizar el trabajo en condiciones tan adversas, han estado desempeñando su función asistencial en unas circunstancias difíciles, que han proporcionado una experiencia asistencial innegable para desempeñar un trabajo intenso, realizado bajo presión, que no puede desdeñarse.

En definitiva, el artículo 23.2 CE cuando garantiza que las disposiciones que regulan los procesos de selección no sean discriminatorias y, por tanto, no traten de forma distinta a las situaciones que son iguales, no puede aplicarse cuando concurren diferencias que evidencian una justificación objetiva y razonable, que en todo caso ha de resultar proporcionada. Se trata, en definitiva, de no apartarse de los criterios de selección objetivos, generales y abstractos, que no pueden ser previstos *ad personam* o desvinculados de los principios de mérito y capacidad, o bien, en fin, que puedan ser tildados simplemente de arbitrarios. Lo que no concurre en este caso, pues la prestación de servicios sanitarios en tiempos de pandemia no es un situación igual ni comparable a la que tiene lugar cuando se prestan sin las circunstancias que se anudan a ese tipo de emergencias.

Conviene tener en cuenta que la experiencia administrativa previa, respecto de los servicios prestados, es un mérito tradicional válido para resultar computado, si su formulación se mantiene en unos términos generales, y no mediante una referencia individualizada y específica que pudiera contravenir el derecho de igualdad, cuando aparezca desligado de los conceptos de mérito y capacidad, toda vez que la prestación de la labor asistencial pone de manifiesto la aptitud, cualidad y capacidad para desarrollar ese tipo de funciones. Sin que la variable del tiempo y lugar en situación de pandemia, atendidas las condiciones en las que tiene lugar la prestación de servicios, pueda considerarse contraria a la igualdad ni a la proporcionalidad, por la mayor puntuación que se confiere a realización de la labor asistencial en tiempos de pandemia, que surte efectos para la selección solo durante la emergencia, "durante el periodo comprendido entre la declaración del estado de alarma y la finalización de dicha emergencia" señala la propia Base novena.

La relación del mérito y la capacidad con la experiencia en la prestación de servicios sanitarios previos, durante una situación de pandemia, tiene en cuenta, por tanto, las singularidades de la labor asistencial que tiene lugar en unas circunstancias difíciles, superando un cómputo mecánico del tiempo prestado para distinguir o cualificar las extraordinarias situaciones en las que se ha prestado el servicio, atendida la intensidad, laboriosidad, penosidad, presión, y complejidad, que reviste la prestación del servicio en tan singulares momentos.

Téngase en cuenta, además, que la Administración recurrente señala que la discutida resolución prevé un procedimiento de emergencia, que establece una puntuación mayor a los servicios prestados durante la pandemia, para la provisión de plazas durante dicha crisis sanitaria, no con posterioridad a la misma. Y efectivamente así se deduce del propio enunciado de la resolución de 14 de abril de 2020.

SEXTO.- La sentencia invocada no guarda relación con el caso examinado

Por lo demás, la invocación de nuestra sentencia de 18 de mayo de 2011 (recurso de casación núm. 3013/2008), no puede tener favorable acogida, pues su doctrina no resulta de aplicación al caso. En efecto, en aquel recurso de casación se trataba de un proceso selectivo para el ingreso en el Cuerpo Administrativo de la Administración General de una determinada Comunidad Autónoma, correspondiente a la oferta pública de empleo de 2000, y las bases aplicables no guardan relación con la base novena del recurso examinado, pues se trataba de la misma prestación de servicios pero en diferentes Administraciones Públicas.

SÉPTIMO.- Las costas procesales

De conformidad con el dispuesto en el artículo 139.3, en relación con el artículo 93.4, de la LJCA, cada parte abonará las costas procesales causadas a su instancia y las comunes por mitad.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

Desestimar el presente el recurso de casación, interpuesto por el procurador de los Tribunales don Pedro Campos Vázquez, en nombre y representación del Sindicato Andaluz de Funcionarios (SAF), contra la sentencia de 14 de octubre de 2021, dictada por Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el recurso de apelación n.º 391/2021, interpuesto, a su vez, contra la sentencia de 14 de diciembre de 2020, dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 7 de Sevilla, en el recurso contencioso-administrativo n.º 113/2020. No se hace imposición de las costas procesales, en los términos expresados en el último fundamento de esta resolución.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.