

JURISPRUDENTZIA JURISPRUDENCIA JURISPRUDENCE

César Gallastegi Aranzabal

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

<https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.30.2026.07>

Recibido: 05/05/2026

Aceptado: 11/05/2026

© 2026 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. Instrumentos de gestión de recursos humanos: naturaleza de las ofertas de empleo público.—II. Acceso al empleo público: convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración y reserva de plazas para personas con discapacidad.—III. Procedimiento selectivo: insuficiente motivación por falta de las puntuaciones individuales de los miembros de los órganos evaluadores.—IV. Procedimiento selectivo: legitimación y recurribilidad.—V. Régimen disciplinario: instrucción de expediente sancionador por persona funcionaria interina.—VI. Reparación del abuso en las situaciones de temporalidad.

I. Instrumentos de gestión de recursos humanos: naturaleza de las ofertas de empleo público

Iniciamos esta crónica jurisprudencial con un apartado dedicado a uno de los instrumentos jurídicos básicos de los que se sirve la administración para la organización y gestión de su personal: la oferta de empleo público.

Al igual que ha ocurrido con otros de los medios de organización y gestión de su personal —así, por ejemplo, tratamos sobre las relaciones de puestos de trabajo en los números seis y siete de esta revista—, se ha debatido sobre la naturaleza y recurribilidad de las ofertas de empleo público. Al efecto, vamos a recoger en este primer apartado dos sentencias del Tribunal Supremo que se refieren a esta cuestión. Nos referimos a la *sentencia de catorce de octubre de 2025* (1276/2025, recurso núm. 2757/2024, ECLI:ES:TS:2025:4371, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.^a) y la *sentencia de veinte de octubre de 2025* (1308/2025, recurso núm. 3245/2024, ECLI:ES:TS:2025:4715, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.^a).

El asunto por dilucidar en las dos sentencias estriba, como hemos apuntado, en aclarar si las ofertas de empleo público —vehiculizadas por los decretos que las aprueban, y, en estos dos casos, dictadas para la estabilización del empleo temporal conforme a la Ley 20/2021— tienen naturaleza de disposición administrativa de carácter general o bien de acto administrativo (general, si se quiere), y, en función de ello, si pueden ser recurridos en vía administrativa mediante el correspondiente recurso.

A) Aunque cronológicamente posterior, por motivos didácticos, tomamos como primera referencia para nuestra exposición la segunda de las sentencias, la de veinte de octubre de 2025. En el origen de este litigio se sitúa el Decreto de la Junta de Andalucía 91/2022, de 31 de mayo, por el que se aprobaba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022.

A continuación, nos encontramos con que una persona interpuso recurso de reposición contra el decreto citado, que fue despachado por la Administración andaluza de la manera siguiente: el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, mediante acuerdo de 11 de octubre de 2022, inadmitió el recurso, por entender que el texto tenía naturaleza reglamentaria y constituía una disposición administrativa de carácter general; en consecuencia, aplicó el artículo 112.3 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas («3. Contra las disposiciones administrativas de carácter general no cabrá recurso en vía administrativa»).

Posteriormente, la persona recurrente impugnó la inadmisión de su recurso de reposición en vía judicial, en concreto, ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Su argumentación giraba en torno a la consideración de que el Decreto 91/2022 no era una disposición general, sino un acto administrativo plúrimo o acto administrativo general, ya que no establecía auténticas normas jurídicas con vocación de permanencia, sino que se limitaba a planificar y concretar una oferta de plazas en aplicación de normas preexistentes.

El Tribunal Superior andaluz estimó el recurso contencioso-administrativo; se determinó la anulación del acuerdo de inadmisión y se ordenó a la administración que admitiera a trámite el recurso de reposición. En su sentencia, el órgano judicial autonómico consideró que la oferta de empleo público no inno-



vaba el ordenamiento jurídico, sino que aplicaba la Ley 20/2021; cuantificaba y distribuía plazas concretas para un proceso extraordinario de estabilización.

La Junta de Andalucía recurrió en casación, alegando que el Decreto 91/2022 debía ser considerado como una disposición general, por lo que su actuación era ajustada a derecho en aplicación de los artículos 112.3 y 116 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo. En esa línea, señaló que los decretos autonómicos que aprueban ofertas de empleo público se configuran en base a la naturaleza normativa que se les atribuye, y que, en el caso del decreto recurrido —de manera acorde a esa tesis y a la naturaleza atribuida—, se había seguido el procedimiento propio de elaboración de reglamentos. En consecuencia, la Junta pidió al Tribunal Supremo que casara la sentencia del Tribunal Superior de Justicia y confirmara la inadmisión del recurso de reposición. Por su parte, la parte recurrida no presentó escrito de oposición al recurso de casación.

Situándonos ya en el Tribunal Supremo, el recurso de casación fue admitido, quedando fijado el interés casacional objetivo «en que se determine la naturaleza jurídica de los Decretos por los que se aprueban Ofertas de Empleo Público y si, atendida dicha naturaleza, contra los mismos caben o no recursos en vía administrativa» (FD 2). La sentencia dictada —STS n.º 1308/2025— advierte de que se acaba de resolver un asunto similar: «La cuestión de interés casacional planteada en este recurso ha sido resuelta en la sentencia de esta Sala y Sección n.º 1276/2025, de 14 de octubre, dictada en el recurso de casación n.º 2757/2024, cuya deliberación tuvo lugar el mismo día que la del presente recurso, donde se planteaba el conflicto sobre la naturaleza jurídica de las Ofertas de Empleo Público en términos idénticos, puesto que ambos Decretos autonómicos se aprobaron en aplicación de las previsiones de la reducción de la temporalidad de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, con un contenido sustancialmente análogo. La única diferencia significativa entre ambos [es] que, en el recurso decidido por la sentencia n.º 1276/2025, fue la parte actora quien interpuso el recurso contra una sentencia desestimatoria, en tanto que aquí lo ha hecho la administración frente a un pronunciamiento de instancia estimatorio, que anula la inadmisión del recurso de reposición. Esta diferencia no afecta a la cuestión principal sobre la naturaleza jurídica de las OEP, puesto que la admisibilidad del recurso de reposición es una cuestión derivada que depende de la naturaleza de las OEP, como se analizará específicamente». En consecuencia, la sentencia de veinte de octubre de 2025 recoge los argumentos dados en la sentencia con fecha de catorce de octubre de 2025, que pasamos a comentar en las siguientes líneas.

B) Corresponde ahora, por tanto, exponer la trama de la que deriva la primera sentencia en el tiempo de las dos, la de catorce de octubre. En este caso, una persona funcionaria interina recurrió judicialmente el Decreto 79/2022, de 25 de mayo, de la Consellería de Hacienda y Administración Pública, por el que se aprobaba la oferta de empleo público extraordinaria de plazas de personal funcionario y laboral de la Administración general y de las entidades instrumentales del sector público autonómico de la Comunidad Autónoma de Galicia y la oferta de plazas de personal laboral objeto de funcionarización (correspondiente al proceso de estabilización derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y de conformidad con la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia).

La sentencia de instancia desestimó el recurso contencioso-administrativo: en su fundamento jurídico cuarto rechaza que la oferta de empleo público se pueda considerar como disposición de carácter general, concluyendo que, por ello, no era preceptivo el informe del Consejo Consultivo de Galicia ni el informe sobre el impacto por razón de género; estos dos eran los vicios del procedimiento de elaboración que alegaba la persona recurrente.

Ulteriormente el recurrente acude al Tribunal Supremo, donde se declara que reviste interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia la siguiente cuestión: «si las ofertas de empleo público dictadas en aplicación de la estabilización de empleo temporal prevista en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, tienen el carácter de disposición de carácter general» (FD 2).

El escrito de interposición del recurso cuestiona la sentencia de instancia, sosteniendo que vulnera el artículo 70 del TREBEP, y trayendo a colación numerosas sentencias del Tribunal Supremo. La Administración gallega, por el contrario, se reafirma en lo actuado y se apoya en varias sentencias de Salas de lo Contencioso-Administrativo de distintos Tribunales Superiores de Justicia y en una sentencia del Tribunal Supremo. La sentencia (STS n.º 1276/2025), antes de fijar doctrina, expone los pronunciamientos judiciales previos, reconociendo que en resoluciones anteriores se habían hecho referencias a la posible naturaleza reglamentaria de las ofertas de empleo públicas; además, aclara que no existía hasta ese momento una doctrina casacional inequívoca sobre la cuestión relativa a su naturaleza jurídica: «en esas sentencias no resolvimos como cuestión material o sustantiva y fijando doctrina casacional cuál sea la concreta naturaleza jurídica de las OEP» (FD 5). La Sala recuerda que el artículo 70 TREBEP configura la oferta de em-

pleo público como un instrumento de gestión que sirve para determinar las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que deban cubrirse mediante incorporación de personal de nuevo ingreso; por tanto, su función es planificadora, no normativa.

La sentencia, tras detallar el contenido del Decreto impugnado que aprueba la oferta de empleo público, recoge el análisis previo —según la sentencia n.º 1153/2022— sobre las pautas para distinguir entre acto y reglamento; para ello, se transcriben los pasajes principales de esa sentencia de 2022, que vienen a decir: «En primer lugar, el reglamento tiene siempre un contenido normativo, es decir, establece auténticas normas jurídicas. Ello significa que los preceptos reglamentarios se caracterizan por establecer mandatos o prohibiciones de alcance general y abstracto: no se dirigen a una o varias personas determinadas [...] La mejor prueba de que los reglamentos no pueden contener prescripciones singulares ni concretas viene dada por el principio de inderogabilidad singular de los reglamentos [...] Los actos administrativos generales, por el contrario, aun estando dirigidos a una pluralidad de personas que a menudo no puede concretarse con antelación, se refieren a un caso concreto y agotan su eficacia una vez aplicados al mismo. Si vuelve a producirse una situación similar, será necesario dictar un nuevo acto administrativo general [...] En segundo lugar, la distinción entre reglamento y acto administrativo general no sólo tiene un fuerte arraigo en la jurisprudencia y la doctrina, sino que responde a la existencia de dos regímenes jurídicos diferenciados en la legislación administrativa española [...] los reglamentos tienen su propio procedimiento de elaboración [...] la invalidez de los reglamentos es siempre nulidad de pleno Derecho [...] y los reglamentos admiten ser impugnados indirectamente con ocasión de los actos administrativos de aplicación de los mismos [...] Estos rasgos no concurren en los actos administrativos generales, que siguen, en principio, el régimen jurídico del acto administrativo. En tercer lugar, forzoso es reconocer que la distinción entre reglamento y acto administrativo general, con arreglo a los criterios normalmente aceptados que se acaban de recordar, no siempre es fácil de aplicar. [...] Los giros de la jurisprudencia a propósito de las relaciones de puestos de trabajo o de las ponencias de valores catastrales, por citar sólo los ejemplos más visibles, son buena prueba de ello. [...] En cuarto lugar, en íntima relación con lo anterior, conviene hacer otra observación: que en algunas contadas ocasiones sea difícil determinar si un tipo de acto es reglamento o acto administrativo general no da base para sostener que la distinción sea inútil o que deba ser superada [...] No hay base, en el estado actual del ordenamiento español, para afirmar la existencia de un *tertium genus* de actos de

la Administración Pública que, estando dirigidos a una pluralidad de personas, no sean reglamentos (disposiciones generales) ni actos administrativos generales (actos plúrimos). Así, un intento de introducción de esa pretendida tercera categoría por vía puramente interpretativa, lejos de contribuir a una mayor claridad y certidumbre, probablemente conduciría a oscurecer ulteriormente las cosas. En quinto y último lugar, es preciso aclarar que la existencia de una dicotomía reglamento-acto administrativo general, sin cabida para un *tertium genus*, no impide que en un texto reglamentario pueda haber enunciados prescriptivos que no tienen carácter general y abstracto y, por tanto, que no son auténticas normas jurídicas. Ello ocurre con cierta frecuencia con los planes de urbanismo [...] pero ello no obsta a que el texto, considerado en su conjunto, deba calificarse como reglamento» (FD 7).

Aplicado ese análisis al decreto autonómico impugnado, el Tribunal Supremo concluye que las ofertas de empleo público dictadas para la estabilización del empleo temporal conforme a la Ley 20/2021, cuando se ajustan al contenido del artículo 70.1 TREBEP, tienen la naturaleza de acto administrativo general y no de disposición reglamentaria: «no establece unas bases generales para todas las convocatorias que se celebren en el futuro, sino que simplemente establece pautas y criterios para las convocatorias de pruebas selectivas que con carácter excepcional y único deben ser publicadas en su desarrollo» (FD 8). Y más adelante: «a) No cumple el requisito de permanencia [...] la OEP se agota en virtud de su aplicación [...] b) Tampoco cumple la finalidad de innovar el ordenamiento jurídico en tanto se limita a aplicar y desarrollar las previsiones contenidas en el artículo 2 y las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021 [...] la OEP es una simple ejecución de lo ordenado por la Ley previa y que no se cuestiona su contenido por ser contrario a la ley gallega que desarrolla. c) Por tanto, puede decirse que el Decreto impugnado no persigue una ordenación o regulación abstracta destinada a ser ulteriormente aplicada en una pluralidad indeterminada de casos concretos, sino que se trata de un acto administrativo general (acto plúrimo) que contiene una decisión consistente en declarar una concreta situación jurídica en aplicación de una regulación preexistente, con unos destinatarios delimitados total o potencialmente y con unos efectos claramente determinados» (FD 8).

Otro argumento empleado por el Tribunal Supremo se refiere a la relación establecida con las relaciones de puestos de trabajo; estas son los instrumentos a través de los cuales las Administraciones estructuran su organización y sus recursos humanos y las ofertas de empleo público están vinculadas a sus previsiones (solo pueden ofertar plazas incluidas en ellas, va-



cantes y dotadas presupuestariamente); por tanto, si la oferta de empleo público fuera considerada como reglamento, podría plantearse una incoherencia sistemática, pues un instrumento dependiente y subordinado a las relaciones de puestos de trabajo tendría una fuerza normativa superior a esta (la jurisprudencia ha calificado las relaciones de puestos de trabajo como actos administrativos generales, según recordábamos líneas más arriba); todo ello refuerza la idea de que la OEP tampoco debe calificarse como disposición reglamentaria: «carecería de justificación considerar a la OEP como una disposición reglamentaria pues, si ello fuera así —si se admitiera la calificación de disposición general—, no puede dejar de tomarse en consideración que la OEP, que está llamada a respetar la RPT, primaría su contenido sobre lo que puedan disponer las RPT» (FD 8).

Como colofón, la sentencia establece la doctrina casacional siguiente: «las ofertas de empleo público dictadas en aplicación de la estabilización de empleo temporal prevista en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad el empleo público, que se ajusten al contenido del artículo 70.1 del TREBEP, como la cuestionada en el caso de autos, tienen el carácter de acto administrativo general» (FD 9).

C) Para finalizar este apartado, pasamos a explicitar las consecuencias de la línea jurisprudencial establecida por el Tribunal Supremo (considerar las ofertas de empleo público como actos administrativos generales y, en consecuencia, ser susceptibles de impugnación en vía administrativa, sin obligación de acudir directamente a la jurisdicción contencioso-administrativa como ocurriría con una disposición general).

En el caso gallego, la aplicación de la doctrina expuesta determinó la desestimación del recurso de casación interpuesto por la persona física y la confirmación de la sentencia de instancia que negaba el carácter de disposición general a la oferta de empleo público aprobada por el decreto autonómico, tal y como defendía la Administración gallega.

Y en cuanto al otro caso, el expuesto al inicio de este apartado y que se ubicaba en Andalucía, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación de la Junta de Andalucía y confirma la sentencia del Tribunal Superior que corregía la actuación administrativa: la inadmisión por la administración del recurso de reposición fue correctamente anulada en la instancia —y, por tanto, la administración deberá admitir a trámite el recurso de reposición interpuesto por la persona interesada—, sin que la sentencia entre a resolver el fondo de las impugnaciones que pudieran formularse contra la oferta de empleo público.

II. Acceso al empleo público: convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración y reserva de plazas para personas con discapacidad

En el segundo apartado de nuestra crónica, nos ocupamos nuevamente de un tema que tuvo cabida en el número anterior de esta revista (entonces nos hacíamos eco de dos sentencias del Tribunal Supremo que abordan la participación de las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal al servicio de las administraciones públicas y el sector público); ahora recogemos la cuestión de la reserva de plazas en el contexto de una convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.

La controversia jurídica que nos ocupa arranca en 2022 con una resolución de la Consejería de Educación del Principado de Asturias, por la que se convocaba un procedimiento selectivo extraordinario de estabilización para el ingreso, mediante concurso de méritos, en diversos cuerpos docentes. Tal convocatoria se basaba en las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021 (que prevén procesos excepcionales de estabilización por concurso de méritos para plazas de larga duración ocupadas temporalmente).

Lo relevante de este caso para nosotros es que la convocatoria asturiana no incluyó una reserva específica de plazas para personas con discapacidad. Por ello, una aspirante impugnó la convocatoria, primero en vía administrativa y después ante la jurisdicción contencioso-administrativa, con el convencimiento de que la ausencia de reserva de plazas para personas con discapacidad vulneraba el artículo 59 TREBEP —el cual, como es conocido, exige que en las ofertas de empleo público se reserve un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad—. Por su parte, la Administración asturiana sostenía que, al tratarse de un procedimiento excepcional de estabilización mediante concurso de méritos —al que se le aplicaba, además, la normativa reglamentaria específica de acceso a los cuerpos docentes—, no era obligatorio incluir en la convocatoria la reserva para personas con discapacidad.

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias desestimó el recurso de la aspirante. La sentencia de instancia

consideró que la convocatoria se ajustaba al artículo 9 del Reglamento de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes, aprobado por Real Decreto 276/2007 y modificado por el Real Decreto 270/2022; según esa interpretación, el cupo para personas con discapacidad no resultaba exigible para las plazas convocadas al amparo de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021 (aquellas que debían cubrirse por concurso de méritos); además, el órgano judicial señalaba que la oferta de empleo público en la que se insertaba la convocatoria sí respetaba el porcentaje del 7% si se computaban conjuntamente todas las plazas ofertadas; finalmente, tuvo en cuenta el carácter excepcional del proceso y el hecho de que afectara a un sector especialmente sensible, como el educativo.

Contra esa sentencia, la aspirante formalizó el correspondiente recurso de casación, admitido en el Tribunal Supremo con la siguiente formulación del interés casacional objetivo: «Si la no inclusión de la reserva de un cupo de plazas para personas con discapacidad en el procedimiento excepcional de estabilización del empleo temporal de larga duración en los cuerpos docentes no universitarios, en los que el sistema de selección ha de ser concurso de méritos, vulnera el artículo 59 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público» (FD 4).

El Tribunal Supremo se pronuncia mediante la *sentencia de veintisiete de noviembre de 2025* (1536/2025, recurso núm. 3289/2024, ECLI:ES:TS:2025:5259, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.^a). Recuerda el Tribunal Supremo —y da por ya conocido— que por las sentencias n.º 161/2024 y n.º 1273/2024 ya aclaró que el cupo de plazas reservado a personas con discapacidad, contemplado en el art. 59 TREBEP, rige también para la cobertura de plazas mediante concurso de méritos, algo que ciertamente desconocía aún el tribunal asturiano (el argumento es el siguiente: el artículo 59 TREBEP no distingue en función del sistema selectivo, y donde la ley no distingue no puede hacerlo la administración, ni el Reglamento de Acceso a los Cuerpos Docentes podría primar sobre el art. 59 TREBEP o sobre la interpretación que del mismo ha hecho esta Sala).

Por consiguiente, «el único punto a dilucidar es el suscitado por el Letrado del Principado de Asturias, consistente en si el cálculo del cupo para personas con discapacidad debe realizarse tomando en consideración todas las plazas recogidas en la correspondiente oferta de empleo público o las previstas en la específica convocatoria que, en ejecución de esa oferta de empleo público, se refiere a plazas a cubrir mediante concurso de méritos en cumplimiento de las disposiciones adicionales 6.^a y 8.^a de la Ley 20/2021 (FD 5). Sentado lo anterior, «aunque el art. 59 del EBEP predica el cupo de discapacitados

no inferior al 7% de las plazas vacantes de «las ofertas de empleo público», este solo dato literal no es suficiente para acoger la argumentación del Letrado del Principado de Asturias. No hay que olvidar que las ofertas de empleo público pueden tener un contenido heterogéneo y abarcar plazas de muy diversas características, correspondientes a ámbitos y niveles muy diferentes; y ello por no mencionar que las ofertas de empleo público deben luego ejecutarse mediante una pluralidad de convocatorias de procesos selectivos, cada una de las cuales —a diferencia de la oferta de empleo público en su conjunto— tiende a referirse a plazas de características menos dispares. Si se tiene presente este dato, calcular el cupo de discapacitados en relación con el número total de plazas contempladas en una oferta de empleo público, haciendo abstracción de cada una de las convocatorias que la ejecutan, otorgaría un injustificado margen de discrecionalidad a la Administración para escoger en qué clase de plazas y en qué ámbitos y niveles procede incluir un cupo para personas con discapacidad y en cuáles no. Y desde luego no parece que fuera esta la finalidad buscada por el legislador al aprobar el art. 59 del EBEP» (FD 5).

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, «la respuesta a la cuestión de interés casacional objetivo debe ser que el cupo para personas con discapacidad de al menos el 7% de las plazas ofertadas no puede computarse de tal manera que clases enteras de plazas —como son aquellas a cubrir mediante concurso de méritos— queden excluidas» (FD 6). Esta conclusión determina en última instancia que la sentencia recurrida resulte corregida en casación y las resoluciones de la Consejería de Educación del Principado de Asturias de convocatoria del procedimiento selectivo extraordinario y de contestación al recurso de reposición de la interesada queden anuladas. En otras palabras, la sentencia refuerza la eficacia del artículo 59 TREBEP y evita que la Administración pueda cumplir formalmente el porcentaje del 7% en una oferta de empleo público considerada globalmente, pero dejando sin reserva alguna determinados tipos de plazas, cuerpos o sistemas selectivos (además, como era previsible, la sentencia confirma que el carácter excepcional de los procesos regulados en la Ley 20/2021 no permite prescindir de garantías legales básicas de igualdad y acceso al empleo público, y tampoco el hecho de que el sistema selectivo sea el concurso de méritos constituye una razón válida para excluir el cupo).

Sobre el tema tratado en este apartado, y en el mismo sentido, podemos citar la posterior *sentencia de diez de diciembre de 2025* (1617/2025, recurso núm. 132/2024, ECLI:ES:TS:2025:5804, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.^a).



III. Procedimiento selectivo: insuficiente motivación por falta de las puntuaciones individuales de los miembros de los órganos evaluadores

El control de las decisiones adoptadas por los órganos de selección en materia de empleo público constituye uno de los ámbitos recurrentes de interés en la fiscalización de los procesos selectivos. En particular, reviste especial relevancia cuando se trata de delimitar el margen de apreciación técnica de los órganos calificadoros y de determinar en qué medida sus valoraciones están justificadas o pueden ser revisadas por la administración o los órganos jurisdiccionales. Como es conocido, la jurisprudencia ha evolucionado hacia un control más intenso de la discrecionalidad de los órganos de selección, sin negar su existencia. Sentado lo anterior, ofrecemos, a continuación, el comentario sobre un caso donde se refleja un nuevo avance o precisión en esa labor de verificación y de exigencia de desglose en las puntuaciones (que tiene como consecuencia que, si las bases de una convocatoria establecen que la calificación de un ejercicio sea la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada miembro del tribunal, entonces será necesario que todas las notas consten en el expediente administrativo para garantizar la motivación, el control de la discrecionalidad técnica y el derecho de defensa de las personas aspirantes).

El punto de partida se sitúa en la convocatoria que realiza el Ayuntamiento de Córdoba en agosto de 2018 para la provisión, por el sistema de oposición en turno libre, de veintidós plazas de bombero/conductor/a, incluidas en la oferta de empleo público de 2017. En lo que nos interesa, las bases del proceso incluían en la fase de oposición un ejercicio (ejercicio sexto) consistente en un supuesto práctico; ese ejercicio debía calificarse con un máximo de 10 puntos y las personas aspirantes que no alcanzaran al menos 5 puntos quedarían eliminadas. En cuanto a la puntuación, las bases diseñaban un sistema que no contemplaba una puntuación global indiferenciada del tribunal, sino la suma y posterior media de las valoraciones individuales emitidas por sus integrantes. La calificación de las personas aspirantes venía a ser la media aritmética de las puntuaciones de 0 a 10 puntos otorgadas por cada miembro del Tribunal, excluyendo aquellas puntuaciones que se dispersaran de la media en más o menos 2 puntos inclusive.

Avanzando en el proceso, se hizo público el listado de personas aspirantes declaradas aptas en el sexto ejercicio. El aspirante que nos ocupa impugnó en vía administrativa la actuación del tribunal calificador y, entre otros motivos, alegó la falta de motivación de la calificación obtenida, tanto por la ausencia de criterios suficientes de valoración como, especialmente, por no constar las puntuaciones individuales asignadas por cada miembro del tribunal.

La reclamación fue desestimada por silencio administrativo, lo que provocó que el aspirante acudiera a la vía contencioso-administrativa, si bien el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente desestimó el recurso contencioso-administrativo y, posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía confirmó esa decisión en apelación.

Disconforme el recurrente, preparó recurso de casación, que fue admitido por el Tribunal Supremo, apreciándose como interés casacional objetivo «determinar si, a los efectos del contenido de la motivación para el control de la discrecionalidad técnica en los procesos selectivos, cuando en las bases se contemple que la calificación de un ejercicio será la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada miembro del tribunal, es necesario incorporar esas calificaciones individuales al expediente del proceso selectivo» (FD 2). La respuesta a la cuestión la encontramos en la *sentencia de diecinueve de febrero de 2026* (185/2026, recurso núm. 8609/2022, ECLI:ES:TS:2026:731, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.^a), que resuelve el recurso de casación interpuesto por un aspirante contra la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

El Tribunal Supremo comienza su enjuiciamiento recordando la doctrina general sobre motivación en los procesos selectivos, y cita y transcribe varias sentencias. En resumen, recuerda que, en procedimientos de concurrencia competitiva, la motivación de las decisiones valorativas viene determinada por las bases de la convocatoria; se debe atender a lo que establezcan sobre los criterios de valoración y la forma de aplicarlos, y su adecuada plasmación en actas y resoluciones constituye la garantía para las personas aspirantes de que la calificación recibida se ha producido conforme a las bases, en régimen de igualdad y sin arbitrariedad, y así puede articular una impugnación fundada, si es que considera que se han lesionado sus derechos. Parafraseando lo que recoge, asimismo, de otra sentencia, la motivación de los actos administrativos debe cumplir, al menos, tres exigencias: expresar el material o fuentes de información sobre los que opera el juicio técnico; consignar los criterios de valoración cualitativa utilizados; y explicar por qué la aplicación de esos criterios conduce al resultado individualizado que otorga preferencia a una persona

candidata frente al resto. También recuerda y es de gran interés la doctrina que quedó fijada en otra sentencia (STS 1724/2023, de 18 de diciembre: «a los efectos del contenido de la motivación para el control de la discrecionalidad técnica en los procesos selectivos, cuando en las bases se contemple que en la calificación de un ejercicio se desglose la puntuación de cada miembro del tribunal de selección, es necesario conservar los documentos que reflejan esa puntuación individual, o, al menos, es necesario incorporar esa información al acta final del proceso selectivo»); asimismo, se recuerda otro pronunciamiento judicial (STS 1696/2023) donde se señala que no es posible admitir que la decisión por unanimidad sea suficiente para cumplir con la exigencia de motivación.

El Tribunal Supremo aplica después esa doctrina expuesta al caso concreto. La base duodécima de la convocatoria establecía claramente que cada miembro del tribunal podía otorgar de 0 a 10 puntos y que la nota final debía resultar de la media aritmética de esas puntuaciones, excluyendo las que se desviaran de la media en más o menos 2 puntos. Para la Sala, esa previsión exigía necesariamente que quedara constancia de las puntuaciones individuales de cada miembro del tribunal. No se trataba de un requisito accesorio, sino de la única forma de verificar que la calificación final se había formado conforme a las bases y que se había aplicado correctamente el mecanismo de exclusión de puntuaciones desviadas. La sentencia rechaza la tesis de que la existencia de una plantilla de respuestas o de criterios previos de corrección pueda suplir la falta de puntuaciones individuales y habla de «incumplimiento de la base pues no permite conocer cuál fue la puntuación dada a cada pregunta por parte de cada uno de los miembros del órgano de selección, ni si se ha puntuado por la media aritmética obtenida en la forma preestablecida por la convocatoria. Es decir, el aspirante puede saber cuál fue la puntuación obtenida pero no sabe si responde a las exigencias que la base duodécima fija para asegurar la objetividad del órgano de selección: media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada miembro del órgano de selección con exclusión de las desviadas. Y, lo que es más relevante, no puede saber cómo se llegó a la puntuación otorgada por el Tribunal para cada una de las cuestiones planteadas en los dos supuestos prácticos» (FD 4).

El Tribunal Supremo precisa que en el caso presente no estamos ante una mera irregularidad formal no invalidante, sino ante una vulneración sustancial de las bases de la convocatoria con indefensión real para el aspirante: «lo esencial era la obligación de expresar por qué la aplicación de los criterios de valoración cualitativa conduce al resultado individualizado que otorga la preferencia a un candidato frente a los demás, que es la esencia de todo proceso selectivo pues es la que

determina el resultado final» (FD 4). Además, la Administración nunca ofreció una explicación adecuada, ni en respuesta a las alegaciones del aspirante ni en la resolución del recurso de alzada presentado (fue desestimado por silencio administrativo). Como las puntuaciones individuales tampoco aparecen documentadas en el expediente del proceso selectivo en otra forma, es evidente la vulneración alegada desde el principio por el recurrente, «siendo aplicable el criterio mantenido reiteradamente por nuestra jurisprudencia en orden a que las calificaciones asignadas por los tribunales u órganos administrativos que resuelven los procesos selectivos a los aspirantes han de ser motivadas, más allá de la expresión de la puntuación numérica atribuida, y que esa motivación ha de consistir en la explicación de los pasos dados para establecerla en aplicación de las bases reguladoras de la convocatoria, siendo esta la única manera de garantizar el control de la discrecionalidad del órgano de selección» (FD 4).

La respuesta a la cuestión de interés casacional queda establecida a la postre en los siguientes términos: «a los efectos del contenido de la motivación para el control de la discrecionalidad técnica en los procesos selectivos, cuando en las bases se contemple que en la calificación de un ejercicio se desglose la puntuación de cada miembro del tribunal de selección, es necesario incorporar esas calificaciones individuales al expediente del proceso selectivo» (FD 4).

Consecuencia de todo ello es que el recurso de casación debe ser estimado y anuladas la sentencia impugnada y la de instancia, anulándose las resoluciones administrativas vinculadas y debiéndose retrotraer el proceso selectivo a los efectos de que el órgano de selección vuelva a emitir una nueva calificación sobre el sexto ejercicio de la fase de oposición, con motivación de las puntuaciones según las expresadas en la sentencia.

IV. Procedimiento selectivo: legitimación y recurribilidad

En este cuarto apartado abordaremos dos casos donde el tema a tratar será la recurribilidad —por subsistencia del objeto del recurso o, en su caso, desaparición— y la legitimación —o, su falta—, a la hora de oponerse a las actuaciones administrativas en el seno de procesos selectivos.

Por un lado, comentaremos la sentencia del Tribunal Supremo 1345/2025, de 22 de octubre de 2025, en la



que la cuestión central consiste en determinar si una persona aspirante excluida de un proceso selectivo pierde su interés legítimo y si su recurso contencioso-administrativo queda sin objeto cuando no impugna de forma autónoma ni amplía el recurso frente al acto posterior que pone fin al proceso selectivo y nombra a las personas aspirantes aprobadas.

Por otro lado, centraremos nuestra atención en la sentencia del Tribunal Supremo 817/2025, de 25 de junio; se trata de una curiosa sentencia (en su texto aparecen calificaciones como «singularidad del caso», «insólito») no originada por la interposición de un recurso de casación: se pronuncia sobre la legitimación activa para impugnar la valoración de méritos en un concurso cuando la persona recurrente ha obtenido la plaza solicitada, y, a pesar de ello, discrepa y quiere que se corrija la puntuación que se le ha asignado.

A) En cuanto a la primera de las sentencias, el litigio tiene su origen en un proceso selectivo convocado por la Consejería de Educación y Cultura de la Región de Murcia, mediante Orden de 25 de enero de 2021, para el ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades en distintos cuerpos docentes.

Un aspirante, tras superar la primera prueba, obtuvo cero puntos en la segunda, lo que conllevó que no superara la fase de oposición y quedara excluido del procedimiento selectivo. En ese momento, el aspirante presentó reclamación frente a la calificación de la segunda prueba y la consiguiente exclusión del proceso, que fue rechazada por el tribunal examinador al día siguiente mediante la resolución correspondiente; posteriormente interpuso recurso de alzada, que fue desestimado por orden de la Consejería de Educación (de forma expresa, un año más tarde); entre tanto, la administración había dictado una orden por la que se ponía fin al proceso selectivo y se determinaba qué aspirantes lo habían superado.

El aspirante interpuso recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Murcia contra la desestimación presunta de su recurso de alzada (contra el acto presunto de desestimación de su recurso de alzada), que posteriormente amplió a la orden expresa que desestimaba dicho recurso de alzada. Sin embargo, no impugnó la orden que había puesto fin al proceso selectivo y nombrado a las personas aspirantes seleccionadas; esa circunstancia fue precisamente la que determinó la inadmisión del recurso por parte de la Sala de instancia. En efecto, el Tribunal Superior de Justicia de Murcia inadmitió el recurso al considerar que el recurrente había perdido el interés legítimo y que se había producido la pérdida sobrevenida del objeto del recurso contencioso-administrativo.

Posteriormente el aspirante excluido acudió al Tribunal Supremo, quien admitió el recurso de casación y

señaló que la cuestión de interés casacional objetivo consistía en: «determinar si, en los casos en que se interponga recurso contencioso-administrativo contra un acto dictado en desarrollo de un proceso selectivo para ingreso en la función pública, que conlleve la exclusión del recurrente de ese proceso, la falta de impugnación autónoma (o la ampliación de dicho recurso al acto posterior que ponga fin al mismo), conlleva o no la pérdida sobrevenida de objeto del recurso y del interés legítimo que el recurrente ostenta frente al acto inicialmente impugnado» (FD 2).

El Tribunal Supremo resuelve en la *sentencia de veintidós de octubre de 2025* (1345/2025, recurso núm. 3181/2024, ECLI:ES:TS:2025:4735, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.^a) y rechaza la tesis de la sala de instancia y de las partes recurridas (a la Administración murciana se unió una persona que había obtenido plaza en el proceso selectivo al que había concurrido el demandante).

En primer lugar, la sentencia señala que no hay duda alguna de que una persona candidata excluida de un procedimiento selectivo tiene interés legítimo para impugnar la prueba o calificación que determinó su eliminación (y en el caso de que ese acto se calificara como un acto de trámite y no como acto definitivo para la persona interesada, sería un acto de trámite cualificado, esto es, recurrible, por impedir a la persona aspirante continuar en el procedimiento; existe una relación clara y directa entre el sujeto recurrente y el objeto del recurso: la decisión administrativa le excluyó y pretende que se revise esa exclusión).

En segundo lugar, la sentencia subraya que la impugnación del acto posterior que pone fin al proceso selectivo puede ser aconsejable, sin que por ello resulte preceptiva (así se desprende del examen del artículo 36.1 LJCA, que permite ampliar el recurso a actos posteriores relacionados con el inicialmente impugnado, y del resto del articulado de esa ley, que en ningún sitio obliga a la persona recurrente excluida a impugnar el acto final del proceso selectivo para conservar su interés legítimo en el recurso contra su exclusión); todo ello se basa en la idea de que: «para el recurrente, su interés se mantiene centrado en la anulación de la decisión del tribunal calificador que supuso su eliminación del proceso selectivo, puesto que lo que pretende es que se le permita continuar en él. La parte actora no cuestiona la puntuación del candidato que obtuvo la plaza sino únicamente que se le permita mantenerse en ese procedimiento. Por eso, la Sala entiende que su interés legítimo permanece y no aprecia que se haya producido su pérdida sobrevenida con la consiguiente decisión de inadmisión que apreció la Sala de instancia» (FD 4). Por ello, la Sala, sobre la actuación judicial que le precede: «Considera, por el contrario, que debía haber entrado a

examinar el fondo del asunto y haber resuelto lo que hubiese estimado ajustado al ordenamiento jurídico. Al no hacerlo así lesionó su derecho a obtener la tutela judicial efectiva del tribunal de instancia, que, en este caso, comprendía alcanzar una decisión sobre el fondo del asunto» (FD 4).

A continuación, la sentencia del Tribunal Supremo reconoce que la falta de ampliación del recurso puede tener consecuencias prácticas, especialmente si el acto final ha adquirido firmeza, pero no determina automáticamente la extinción del proceso ni la pérdida sobrevinida de objeto: «en el supuesto hipotético de que la decisión sobre el fondo de este asunto llevase a la anulación de la decisión del tribunal calificador y a retrotraer el procedimiento en lo que se refiere al recurrente, en ese momento habría que plantear la posible aplicación de la jurisprudencia de esta Sala en sentencias como la 241/2023, sobre la protección del tercero de buena fe [en] estos procedimientos» (FD 4); en otras palabras, la firmeza del acto final puede influir en la fase de ejecución o en el alcance de los efectos de una eventual estimación, pero no puede servir de base para no admitir de entrada el recurso contra la exclusión.

El Tribunal Supremo también rechaza el argumento de que permitir estos recursos pueda generar una multiplicación de plazas o una alteración imprevisible de los procesos selectivos. Parafraseando la sentencia, la actividad fiscalizadora sobre los procesos se desarrolla sobre posibles irregularidades denunciadas por sujetos legitimados (más aún en el caso presente, en que la administración recurrida tardó casi un año en contestar el recurso de alzada interpuesto por la parte actora y ello contribuyó a generar las consecuencias que ahora se aducen como freno a la revisión).

A ello se suma, como cierre argumental, la distinción que hace el Tribunal Supremo de este caso con respecto a los precedentes invocados en la sentencia recurrida y en las alegaciones de las partes (v. gr., STS 360/2023, STS 241/2023 o STS 882/2021).

Sobre la base de lo antedicho, la doctrina casacional fijada por la sentencia queda establecida en los siguientes términos: «en los casos en que se interponga recurso contencioso-administrativo contra un acto dictado en desarrollo de un proceso selectivo para ingreso en la función pública, que comporte la exclusión del recurrente de ese proceso, la falta de impugnación autónoma, o la ampliación de dicho recurso al acto posterior que ponga fin al mismo, no comporta la pérdida sobrevinida de objeto del recurso y del interés legítimo que el recurrente ostenta frente al acto inicialmente impugnado» (FD 4).

La aplicación de la doctrina casacional al caso trae como consecuencia que el Tribunal Supremo estime

el recurso de casación del aspirante, case y anule la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia y ordene devolver las actuaciones a la Sala de instancia para que dicte una nueva sentencia que resuelva el fondo del recurso contencioso-administrativo. Se retrotraen las actuaciones para que el Tribunal Superior de Justicia examine las pretensiones sustantivas del recurrente (sin que el Tribunal Supremo entre, por tanto, a valorar si la calificación de cero puntos del aspirante fue correcta o no, ya que la sentencia de instancia se había limitado a inadmitir el recurso del aspirante).

B) La segunda de las sentencias escogidas para este apartado es, como decíamos más arriba, una resolución judicial recaída en un recurso contencioso-administrativo directo (no se dicta en casación) y que aborda la cuestión de la legitimación para impugnar la valoración de méritos en un concurso en el caso de que la recurrente haya obtenido la plaza pretendida. Se trata de la *sentencia de veinticinco de junio de 2025* (817/2025, recurso núm. 610/2024, ECLI:ES:TS:2025:3091, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.^a).

En efecto, la sentencia del Tribunal Supremo resuelve un recurso contencioso-administrativo interpuesto contra una resolución de la Mesa del Congreso de los Diputados. El asunto giraba en torno a un concurso de méritos convocado para la provisión de varias plazas en el ámbito de la Secretaría General del Congreso, entre ellas una plaza de jefe de Servicio de Ingreso y Tratamiento de Fondos, dentro del Departamento de Archivo de la Dirección de Documentación, Biblioteca y Archivo.

La recurrente ante el Tribunal Supremo participó en ese concurso y logró la plaza solicitada; con todo, impugnó la resolución del concurso porque discrepaba de la valoración otorgada a su experiencia profesional (aunque no tuviera en ningún caso una consecuencia práctica en el resultado final; en su opinión, algunos servicios prestados debían haber sido valorados como desempeño de «funciones idénticas» y no simplemente como «funciones similares», lo que hubiera aumentado su puntuación). La resolución administrativa frente a la que se dirige la recurrente fue la del secretario general del Congreso de los Diputados por la que se resolvió el concurso de méritos; frente a ella se interpuso recurso ante la Mesa del Congreso, que fue desestimado; finalmente, la funcionaria acudió a la jurisdicción contencioso-administrativa con la pretensión de que se le corrigiese al alza su puntuación. La posición de la recurrente partía de la existencia de un supuesto interés legítimo (por ejemplo, evitar que en futuros procedimientos se le negara de nuevo el reconocimiento de esa experiencia o su incidencia en materia de carrera profesional y en el complemento de destino).



El Tribunal Supremo comienza su razonamiento por la cuestión procesal de la legitimación activa, porque, en caso de apreciarse su falta, el Tribunal no entraría en el fondo del asunto. La Sala recuerda que la legitimación activa está vinculada al derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 de la Constitución, pero no se identifica con un derecho abstracto a discutir la legalidad de cualquier actuación administrativa. La sentencia explica que el interés legítimo exige una relación material entre el sujeto recurrente y el objeto del proceso; debe tratarse de un interés cualificado, específico y distinto del mero interés en la legalidad. En otros términos, la eventual estimación del recurso debe producir un beneficio real para el recurrente o evitarle un perjuicio cierto; el beneficio o perjuicio puede ser actual o futuro, pero en todo caso debe ser efectivo, acreditado y determinado, no meramente hipotético.

Aplicando esa doctrina al caso, el Tribunal Supremo considera que no concurre legitimación activa. El primer dato decisivo es que la recurrente obtuvo la plaza que deseaba, por lo que el aumento de puntuación solicitado sería estéril sobre la adjudicación. Por otra parte, es significativo que la recurrente no solicite la nulidad del acto impugnado, a lo que el Tribunal Supremo contraponen que, en el proceso contencioso-administrativo, la estimación de un recurso normalmente se traduce en una declaración de nulidad o anulabilidad del acto impugnado, o en el reconocimiento de una situación jurídica individualizada. El Tribunal Supremo rechaza que la valoración discutida produzca efectos fuera del concurso. La puntuación otorgada en un concurso de méritos se rige por las bases y el baremo de esa convocatoria concreta (y cada convocatoria conlleva su propio baremo y su propia delimitación de qué debe entenderse por tareas idénticas o similares). De la misma forma, no se acepta el argumento de que la calificación pretendida vincularía a la administración en futuros concursos: esa posibilidad se considera meramente hipotética y, por consiguiente, no existe un perjuicio real y efectivo derivado de la valoración realizada. Tampoco se acredita una repercusión cierta sobre su carrera profesional. La sentencia también rechaza la conexión invocada con el complemento de destino. En cuanto a la distinción entre tareas idénticas y similares, aunque la Sala no entra propiamente en el fondo por apreciar la falta de legitimación, sí realiza algunas consideraciones.

La Sala concluye, por tanto, que la recurrente no ostenta legitimación activa conforme al artículo 19.1.a) LJCA; la ausencia de legitimación determina la inadmisibilidad del recurso contencioso-administrativo, de acuerdo con el artículo 69.b) LJCA; en consecuencia, el Tribunal Supremo no entra a examinar el fondo del asunto. La obtención de la plaza no excluiría *per se* la legitimación activa, pero en el caso examinado no se aprecia un interés legítimo real y

efectivo (porque la corrección pretendida carecía de incidencia en la adjudicación y sus eventuales efectos futuros se presentaban como meramente hipotéticos).

V. Régimen disciplinario: instrucción de expediente sancionador por persona funcionaria interina

Avanzamos en la crónica de jurisprudencia con el comentario de la *sentencia de veintisiete de noviembre de 2025* (1541/2025, recurso núm. 6013/2024, ECLI:ES:TS:2025:5465, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4.^a), que resuelve un recurso de casación interpuesto por el Gobierno de Canarias contra una sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias. En este pleito la cuestión debatida es la posibilidad de que personas funcionarias interinas desempeñen funciones de instrucción y secretaría en expedientes sancionadores, o, más bien, si tales funciones deben quedar reservadas exclusivamente a las personas funcionarias de carrera.

El litigio tiene su origen en un expediente sancionador tramitado por la Agencia Canaria de Protección del Medio Natural contra el Consorcio del Agua de Lanzarote. El director ejecutivo de la Agencia impuso al Consorcio una multa de 30.000 euros como responsable de una infracción administrativa grave de la Ley de Costas, por el vertido al mar de aguas residuales sin contar con la preceptiva autorización; la resolución también ordenaba el cese inmediato de los vertidos no autorizados.

El Consorcio interpuso recurso contencioso-administrativo contra la sanción y posteriormente amplió el recurso a la resolución que desestimó el requerimiento previo a la vía contencioso-administrativa. Entre los motivos de impugnación alegados, el Consorcio sostuvo que el expediente sancionador debía considerarse nulo porque la instructora y la secretaria del procedimiento eran funcionarias interinas, y según el artículo 9.2 TREBEP, el ejercicio de potestades públicas, como la reflejada en la participación en expedientes sancionadores en la forma en que se había producido en este caso, debería estar reservado a personas funcionarias de carrera. Tampoco avalaría la operación el artículo 10.5 TREBEP, al señalar que al personal funcionario interino le será aplicable el régi-

men general del personal funcionario de carrera, pero en cuanto sea adecuado.

El recurso contencioso-administrativo fue estimado por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente: una vez confirmado que tanto la instructora como la secretaria del expediente eran funcionarias interinas, se admitió la nulidad del expediente administrativo sancionador y se anuló la resolución impugnada, sin entrar a examinar el resto de los motivos planteados.

El Gobierno de Canarias recurrió en apelación, pero el Tribunal Superior de Justicia de Canarias confirmó la sentencia de instancia. Contra esa sentencia, el Gobierno de Canarias interpuso recurso de casación.

El Tribunal Supremo admitió el recurso y apreció que la cuestión de interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia consistía en determinar lo siguiente: «si dada la redacción de los artículos 9.2 y 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre que aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, un funcionario interino puede ejercitar funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de funciones públicas —como supone la potestad sancionadora— o en la salvaguarda de los intereses del Estado y de las Administraciones Públicas, que corresponden en exclusiva a los funcionarios públicos» (FD 3).

Entre los argumentos citados por el Gobierno de Canarias se encontraban: por un lado, que la diferencia esencial entre funcionarios de carrera e interinos radica en la estabilidad o permanencia de la relación de servicio, no en el contenido funcional de las tareas que se desempeñen; y, por otro, que el artículo 10 TREBEP establece que los funcionarios interinos son nombrados para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, y el artículo 9.2 TREBEP utiliza la expresión «funcionarios públicos», no «funcionarios de carrera», al referirse a las funciones que implican ejercicio de potestades públicas. Por tanto, según el recurrente, esa expresión engloba tanto a funcionarios de carrera como a interinos. También invocó la doctrina del Tribunal Constitucional y del propio Tribunal Supremo (así, la STC 106/2019, o la STS 294/2020) sobre la equiparación funcional entre funcionarios de carrera e interinos (quienes sí quedarían fuera, entonces, de la expresión «funcionarios públicos» serían el personal laboral o eventual respecto de la función de autoridad y el ejercicio de potestades públicas).

Por su parte, el Consorcio del Agua de Lanzarote defendió la corrección de las sentencias de instancia y apelación, insistiendo en que las funciones de instructor y secretario de un expediente sancionador tienen especial relevancia y responsabilidad, pues participan en el ejercicio del *ius puniendi* administrativo y deben

quedar reservadas a funcionarios de carrera. Además, el Consorcio advirtió que en la demanda inicial había formulado otros motivos de impugnación que no habían sido examinados porque el Juzgado estimó directamente el relativo a la condición de interinas de la instructora y secretaria (otros cinco motivos; así, la falta de notificación a todos los presuntos responsables, la falta de legitimación pasiva del Consorcio, la falta de tipicidad, la incorrecta graduación de la infracción y la falta de motivación e infracción del principio de proporcionalidad de la sanción); por ello, solicitó subsidiariamente que, si se estimaba el recurso de casación, se resolvieran esos motivos o se ordenara la retroacción de actuaciones para que fueran examinados.

El Tribunal Supremo comienza delimitando el objeto de la casación: no se trata de decidir si la sanción impuesta al Consorcio fue materialmente correcta, ni si existió o no infracción de la Ley de Costas, sino únicamente de resolver si la condición de funcionarias interinas de la instructora y secretaria impedía que desempeñaran válidamente esas funciones en un expediente sancionador. Para ello, analiza, en primer lugar, la doctrina constitucional (en particular, la STC 106/2019, que interpretó el artículo 9 del Estatuto Básico del Empleado Público y destacó que las funciones que implican participación directa o indirecta en potestades públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, sin distinguir entre funcionarios de carrera e interinos) y colige una regla de equiparación funcional entre funcionarios de carrera e interinos en el ejercicio de potestades públicas. A continuación, el Tribunal Supremo recuerda también su propia jurisprudencia (en especial la STS 294/2020 o la STS 453/2025, en similar sentido).

A partir de esta doctrina, la Sala señala con claridad: «Con fundamento en todas las consideraciones expuestas, el criterio de equiparación entre funcionarios de carrera e interinos, dentro de la categoría general de funcionarios públicos, impone el establecimiento de un régimen de igualdad entre unos y otros para el desempeño de las funciones de instructor y secretario de los expedientes sancionadores, sin que la mera condición, como funcionarios interinos, de quiénes asuman aquellas funciones públicas pueda ser el criterio determinante para afectar a la regularidad de los expedientes sancionadores para los que hayan sido nombrados» (FD 6).

En consecuencia, la doctrina casacional fijada por el Tribunal Supremo es la siguiente: «En interpretación de lo que disponen los artículos 9.2 y 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprobó el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, corresponde a los funcionarios públicos, ya lo sean de carrera o interinos, las funciones propias de la instrucción de los expedientes abiertos



en el ejercicio de la potestad sancionadora de las Administraciones Públicas» (FD 6).

Esto conlleva que la sentencia estipule que: «en la medida en que la *ratio decidendi* de la sentencia ahora impugnada se fundamentó exclusivamente sobre aquella condición formal, en cuanto funcionarias interinas, de la instructora y secretaria del expediente sancionador, procede estimar el recurso de casación interpuesto y ordenar la retroacción de actuaciones y su remisión a la Sala de Apelación para que, a la vista de los demás motivos de impugnación formulados en su momento por el Consorcio del Agua de Lanzarote contra la resolución de la Agencia Canaria de Protección del Medio Natural que le impuso la sanción pecuniaria, enjuicie y resuelva sobre la cuestión de fondo debatida en el recurso contencioso-administrativo interpuesto» (FD 7). El recurso de casación del Gobierno de Canarias se estima y la sentencia del Tribunal Superior de Justicia casada y anulada, con retroacción de actuaciones, de tal manera que el Tribunal Supremo no entra a resolver todos los demás motivos de impugnación que formuló el Consorcio contra la sanción.

Queda aclarado, pues, que la intervención de las dos funcionarias interinas de la Agencia como instructora y secretaria en el expediente sancionador no justifica, por sí sola, la anulación de la sanción (ya que las funcionarias actuaron dentro del ámbito de la normativa y de las funciones propias de la Agencia, y en cuanto funcionarias públicas integradas en ella, aunque su vínculo fuera temporal).

Para cerrar esta crónica, haremos mención de que actualmente existen varios asuntos de naturaleza similar que están pendientes de resolución ante el Tribunal Supremo. El debate jurídico se desplaza hacia otros ámbitos en el marco de la actividad sancionadora: la intervención de personal laboral, la emisión de informes técnicos por no funcionarios y la participación de medios propios o sociedades públicas en ese tipo de procedimientos. Citamos tres autos recientes de admisión de recurso de casación:

- a) *auto de dieciocho de febrero de 2026* (1751/2026, recurso núm. 7948/2025, ECLI:ES:TS:2026:1751A, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1.ª): se enjuicia un procedimiento sancionador en materia de residuos tramitado por la Agencia de Residuos de Cataluña (con imposición de sanción de 500.000 euros); la parte recurrente considera que la resolución es nula puesto que dicho procedimiento ha sido tramitado en su totalidad por personal laboral; se aprecia que este recurso presenta interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia, respecto de la siguiente cuestión: «determinar si una entidad de derecho público puede ejercer

la potestad administrativa sancionadora mediante personal laboral».

- b) *auto de once de marzo de 2026* (2626/2026, recurso núm. 8227/2025, ECLI:ES:TS:2026:2626A, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1.ª): procedimiento sancionador que termina con resolución del director ejecutivo de la Agencia Canaria de Protección del Medio Natural, por la que se declaraba la ilegalidad de unas obras realizadas en el espacio natural protegido y se ordena su demolición; el recurrente alega la falta de cualificación profesional de la técnico de la administración interviniente en el expediente; la Sección de Admisión del Tribunal Supremo aprecia interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia respecto de la siguiente cuestión: «determinar si la emisión de informes técnicos en el seno de procedimientos de disciplina urbanística supone el ejercicio de potestades administrativas que se encuentran reservadas a funcionarios públicos».
- c) *auto de veinticinco de marzo de 2026* (3303/2026, recurso núm. 7906/2025, ECLI:ES:TS:2026:3303A, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1.ª): expediente sancionador tramitado por la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir; la instructora del expediente sancionador es una persona que no es funcionaria del organismo de cuenca, y, además, en la tramitación del expediente ha intervenido personal de la empresa Tragsatec, sociedad mercantil de capital público; se declara que la cuestión que presenta interés casacional objetivo para la formación de la jurisprudencia consiste en: «Determinar si la instrucción de expedientes sancionadores por personal laboral fijo supone el ejercicio de potestades administrativas que se encuentran reservadas a funcionarios públicos».

VI. Reparación del abuso en las situaciones de temporalidad

Estando prácticamente completada la edición del presente número de la revista, se han hecho públicos varios pronunciamientos judiciales de especial relevancia en materia de empleo público, lo que ha llevado a incorporar a esta crónica un apartado final destinado a dar cuenta de su contenido. Nos referimos a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de

14 de abril de 2026, dictada en el asunto Obadal; a la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 11 mayo 2026 (que incluye un voto particular); así como a la resolución de 29 de abril de 2026, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en un recurso de queja. De entre estos tres pronunciamientos judiciales, nos detendremos especialmente en el segundo de ellos, con el que iniciaremos nuestra exposición; en dicho examen integraremos algunas notas de la sentencia europea (a la que no dedicaremos un espacio propio en este momento, puesto que ello supondría alargar demasiado nuestra crónica); finalmente recogeremos la resolución del recurso de queja ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo.

Pasamos, pues, a exponer la *sentencia de once de mayo de 2026* (475/2026, recurso núm. 3543/2023, ECLI:ES:TS:2026:1959, Sala de lo Social). El Tribunal Supremo resolvió en ese momento el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 413/2023, de 12 de mayo, en recurso de suplicación 1432/2022, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 41 de Madrid 434/2022, de 14 de octubre.

Los hechos que originaron el litigio judicial se desarrollaron de la manera que señalamos a continuación. En 2005 se acordó por el Ayuntamiento de Madrid una convocatoria —para la ejecución de las ofertas de empleo público de 2004 y 2005— de pruebas selectivas por el sistema de concurso oposición, para proveer 184 plazas de personal laboral fijo en la categoría de Operario/a de Instalaciones Deportivas Municipales.

Según las bases de la convocatoria, la fase de oposición tenía carácter eliminatorio y constaba de un único ejercicio, siendo la puntuación mínima exigida de 20 puntos; por el contrario, la fase de concurso no era eliminatoria. La aspirante obtuvo en la fase de oposición una puntuación de 21,56 puntos, pero no obtuvo plaza porque otras personas candidatas obtuvieron mayor puntuación que la aspirante y estas fueron las llamadas a cubrir las plazas convocadas. En resumen, nuestra protagonista participó en un proceso selectivo de acceso a empleo laboral fijo en el que superó la puntuación mínima exigida pero no obtuvo plaza.

Pero lo cierto es que, a partir de mayo de 2009, esta persona fue contratada por el Ayuntamiento de Madrid mediante la formalización de seis contratos temporales, incluyendo interinidades por vacante, durante años, evidenciando la cobertura de forma temporal de necesidades estructurales y la ausencia de una provisión definitiva. El último de los contratos se extendió

desde julio de 2018 hasta la presentación de la demanda en junio de 2022, sin que nuevamente la plaza hubiera sido cubierta de forma definitiva. Según hemos apuntado más arriba, la trabajadora demandó al Ayuntamiento de Madrid. El Juzgado de lo Social correspondiente estimó la demanda y declaró la relación laboral como indefinida fija, en octubre de 2022.

A continuación, el Ayuntamiento interpuso recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en mayo de 2023. La consecuencia fue la estimación del recurso de suplicación interpuesto por el ayuntamiento madrileño, la revocación en parte de la resolución recurrida y la declaración de que la relación laboral que unía a las partes debía declararse como indefinida no fija (permanencia en el empleo, pero sin la consideración plena de trabajadora fija de plantilla).

Finalmente, la persona recurrente formalizó recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo, lo que comporta la sentencia que estamos analizando y que señala: «La controversia litigiosa radica en dilucidar si debe declararse que la actora es trabajadora fija del Ayuntamiento de Madrid. La demandante participó en un proceso selectivo de acceso a empleo laboral fijo en el que superó la puntuación mínima exigida pero no obtuvo plaza porque había otros candidatos con mejor puntuación. Posteriormente, suscribió varios contratos de duración determinada con el Ayuntamiento, incluidos dos contratos de interinidad por vacante que se prolongaron durante varios años» (FD 1). La recurrente argumentaba que debía declararse que su relación laboral era fija porque superó los requisitos establecidos en una oposición, aunque no obtuviera plaza y, con posterioridad, fue contratada fraudulentamente por el Ayuntamiento; y este presentó escrito de impugnación del recurso en el que negaba que concurriera el requisito de contradicción y solicitaba la confirmación de la sentencia recurrida.

Por auto del Tribunal Supremo, dado en mayo de 2024, se planteó cuestión prejudicial en otro procedimiento (recurso núm. 554/2023) ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea relativa a la interpretación de la Cláusula 5 (que obliga a prevenir y sancionar abusos por contratos o nombramientos temporales sucesivos, según es conocido); resuelta la cuestión prejudicial en abril de 2026 —a través de la *sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de abril de 2026* en el asunto Obadal (asunto C-418/24)—, llega la sentencia que nos ocupa en el mes de mayo de 2026 (quedando pendiente aún la sentencia correspondiente al recurso núm. 554/2023). Sobre la incidencia en el presente asunto de la STJUE de 14 de abril de 2026, el Ministerio Fiscal informó en el sentido de que no debería



declararse la fijeza de la actora sino que debería concederse a la demandante una indemnización individualizada en función de las circunstancias concurrentes que repare íntegramente el abuso sufrido; por su parte, el Ayuntamiento de Madrid presentó escrito en el que manifestó que la sentencia recurrida se adecuaba a las exigencias del Derecho de la Unión Europea; en cuanto a la parte actora, argumentó que debía declararse que la relación laboral de la demandante es fija.

Pues bien, el Tribunal Supremo establece: «La recepción de la STJUE Obadal conlleva que establezcamos la siguiente doctrina: cuando una persona haya participado en una prueba selectiva para la contratación de personal fijo y la haya superado pero no haya obtenido plaza porque el número de aspirantes que ha demostrado su capacitación sea superior al número de plazas ofertadas, si posteriormente suscribe contratos de duración determinada y se produce un abuso en la temporalidad (es decir, la relación laboral se prolonga en el tiempo en los términos que hemos explicado) no resulta contra legem la conversión de ese contrato en una relación laboral fija porque esa persona ha participado en una prueba de acceso al empleo público fijo conforme a los requisitos de igualdad, mérito y capacidad y la ulterior vulneración de la Cláusula 5, que evidencia una necesidad estructural de trabajadores, obliga a dicha conversión. Por el contrario, si se trata de una convocatoria de acceso a empleo temporal, las razones vertidas en la doctrina jurisprudencial antes citada, relativas a los diferentes requisitos del acceso al empleo temporal y fijo, siguen vigentes y excluyen dicha conversión» (FD 5).

En otras palabras, cuando la persona trabajadora sí ha superado una prueba selectiva para personal fijo sin obtener plaza (como sucede en el presente caso), no existe obstáculo constitucional ni legal para declarar la fijeza; el Tribunal entiende que en el acceso al empleo público se han respetado los principios de igualdad, mérito y capacidad y que la posterior contratación temporal abusiva, que evidencia una necesidad estructural de personal, obliga a reconocer esa condición. Por el contrario, cuando la persona trabajadora no ha superado ningún proceso selectivo para empleo fijo, la conversión directa del contrato temporal en fijo sería contrario al Derecho español; en estos casos, el Tribunal manifiesta que: «con carácter general esta Sala debe concluir que el abono de una indemnización reparadora y disuasoria, junto con la sanción administrativa impuesta por la autoridad laboral, es la medida adecuada que debemos aplicar para la efectividad de dicha Cláusula 5» (FD 7), siendo, según la referida sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la indemnización tasada y los procesos selectivos insuficientes para reparar el abuso en la temporalidad.

Según la sentencia del Tribunal Supremo, cuando se extinga una relación laboral abusiva, la persona trabajadora tendrá derecho a dos indemnizaciones distintas e independientes, compatibles entre sí: una indemnización extintiva y una indemnización compensatoria del abuso en la temporalidad (por tanto, las personas trabajadoras con contratos temporales que han sufrido abuso en la temporalidad percibirán indemnizaciones más elevadas que las fijas, porque aquellos han desarrollado su actividad laboral en una situación de incertidumbre que estos no han tenido; la indemnización compensatoria tiene que diferenciar entre los daños materiales y los daños morales; todo ello, según la sentencia europea). En cuanto a la sanción administrativa, «A juicio de esta Sala, una medida eficaz podría consistir en que, cuando se constate que se ha producido un abuso en la temporalidad, se remita testimonio de la sentencia a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante ITSS) a fin de que inicie el correspondiente procedimiento sancionador contra la Administración pública. La sentencia habrá declarado que se ha producido la vulneración de la normativa laboral y la Autoridad Laboral será competente para sancionarla. Por ejemplo, cuando se haya producido un abuso en la temporalidad y un contrato de sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo de una Administración pública durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo se haya prolongado durante más de tres años sin que concurren circunstancias que justifiquen la superación de ese plazo, será subsumible en la conducta típica del art. 7.2 de la LISOS» (FD 9). La sentencia también señala que en la aplicación de la doctrina que establece hay que distinguir entre procedimiento en la instancia y procedimiento en suplicación o en casación, en cuanto a las consecuencias derivadas de la sentencia europea.

En el fallo de la sentencia, aplicando el criterio que se establece a lo largo del pronunciamiento judicial al caso concreto, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación: casa la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y confirma la resolución de instancia que había declarado a la trabajadora empleada fija del Ayuntamiento de Madrid; como no se había reclamado indemnización, la Sala no se pronuncia sobre ese extremo; la resolución incluye, además, el acuerdo de remitir testimonio de la sentencia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por haberse transgredido la normativa sobre contratos de duración determinada.

A modo de recapitulación, podemos señalar, por tanto, que la STS 475/2026 presenta dos grandes temas: a) por un lado, la extensión de la fijeza, b) por otro, la formulación de un nuevo régimen resarcitorio para los casos de abuso de temporalidad.

En cuanto a la primera cuestión, dando un paso adelante, en los casos en que una persona trabajadora ha

superado una prueba selectiva para personal fijo sin obtener plaza, no existe obstáculo constitucional ni legal, según la sentencia, para declarar la fijeza cuando posteriormente se produzca abuso en la contratación temporal (sin que la fijeza se pueda extender a todos los casos de abuso de temporalidad: el mero abuso de temporalidad no convierte automáticamente a la persona trabajadora temporal en fija, ya que esa solución chocaría con los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público de igualdad, mérito y capacidad; en cambio, en el caso de la sentencia la demandante ya ha sido evaluada conforme a esos principios y, por consiguiente, se entiende que desaparecen los obstáculos constitucionales para reconocer la fijeza).

En cuanto al segundo tema, la sentencia señala que la solución tradicional en el abuso de la temporalidad (reconocimiento de la condición de indefinido no fijo o abono de la indemnización derivada del cese) es insuficiente, y contempla dos indemnizaciones distintas —la clásica, por extinción, y otra, por abuso de temporalidad—, compatibles entre sí; sobre esa indemnización por abuso —esto es, el daño indemnizable ya no se identifica exclusivamente con la pérdida del empleo— el Supremo no fija una cantidad (automática), sino que se entiende que debe repararse íntegramente el daño sufrido, el perjuicio acreditado, siendo indemnizables tanto los daños materiales como los daños morales; en este punto, el Tribunal Supremo, consciente de la litigiosidad que se puede generar, sienta los criterios (que apenas hemos esbozado) para cuantificar las indemnizaciones por abuso de la temporalidad, a modo de guía o manual para encauzar la proliferación prevista de procedimientos judiciales, fijando una indemnización presuntiva que opere como mínimo (sin perjuicio de que se aumente, por acreditación de perjuicios superiores), en base a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 40, sanción por infracciones graves en materia de contratación temporal fraudulenta). Por último, la sentencia se refiere a la respuesta sancionadora (contra la administración empleadora).

Además, la sentencia del Tribunal Supremo incorpora un voto particular que discrepa sobre los límites del abuso de la temporalidad; el magistrado comparte el fallo (el reconocimiento a la demandante de la fijeza en su relación laboral), pero discrepa de parte de los razonamientos que lo sostienen.

Así, en el voto particular se cuestiona que el umbral para apreciar una duración anormalmente larga de los contratos se fije en tres años y considera que el incumplimiento de la cláusula quinta del acuerdo anexo a la Directiva 1999/70/CE solamente se produciría, en relación con la situación particular de una persona trabajadora, cuando su contratación dentro del sector público implique renovaciones de su contrato o encadena-

miento de contratos temporales y el total excediera siete años (toma como referencia para su cálculo en los plazos contemplados en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público); en cualquier caso, esta discrepancia no afecta al fallo de la sentencia.

En cuanto a apreciar la existencia de encadenamiento en casos de saltos temporales, como el de la sentencia, el magistrado está de acuerdo con la mayoría en aplicar el criterio sobre unidad esencial del vínculo; como resumen, señala, en el apartado cuarto de su voto, «ha existido en este caso un encadenamiento de contratos temporales y la temporalidad total ha alcanzado sin ninguna duda una duración anormalmente larga. Se ha producido una vulneración de la cláusula quinta del acuerdo anexo a la Directiva 1999/70/CE, en el marco de una relación vertical entre una entidad del sector público y la parte actora. A partir de aquí la conclusión es coincidente con la de la sentencia mayoritaria».

A renglón seguido, en el mismo apartado, aparece el desacuerdo: «Donde se producen las principales discrepancias es a la hora de determinar cuáles son las consecuencias de esa vulneración que afecta individualmente a la parte actora. La sentencia mayoritaria establece en este caso que la consecuencia es la fijeza, pero lo hace en base a que la trabajadora había superado la fase de oposición de un procedimiento selectivo para personal fijo, aunque no hubiera superado la fase de concurso por tener menos puntos que otros aspirantes aprobados y no obtener plaza. Por el contrario, razona que fuera de este supuesto excepcional no procedería reconocimiento de fijeza en otros casos, sino el reconocimiento de indemnizaciones por la vulneración del Derecho de la UE». Para el magistrado discrepante es importante tener en cuenta los siguientes: «hay que subrayar que no consta en este caso que la trabajadora fuese contratada temporalmente como consecuencia de ese proceso selectivo (por ejemplo, debido a la formación de una bolsa de empleo con los aspirantes que no hubieran superado el mismo). Tampoco fue contratada inmediatamente después de finalizado el mismo (el proceso selectivo se lleva a cabo en 2005 y la primera contratación temporal de la actora se lleva a cabo en 2009). El criterio que se deduce por tanto es que la fijeza se hace posible en caso de abuso de la contratación temporal siempre que en algún momento (sin que se establezcan criterios al respecto y si ese momento debe ser anterior a la primera contratación o puede acaecer en un tiempo posterior) la persona trabajadora haya superado la fase de oposición de un proceso selectivo para personal fijo de la misma categoría o clasificación profesional o el mismo tipo de plazas. Por tanto, la frontera entre el reconocimiento de la fijeza permisible y la desestimación se viene a establecer en el cumplimiento de esa concreta



condición, en cuyo caso se satisfarían, según el criterio mayoritario de la Sala, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Discrepo de ese criterio. Estoy de acuerdo con el reconocimiento de fijeza, pero con fundamento en otras bases jurídicas distintas. En concreto no comparto los obstáculos que a ese reconocimiento alza la doctrina mayoritaria de la Sala».

Las mayores discrepancias del magistrado discrepante se encuentran en que, de acuerdo con la interpretación mayoritaria de la Sala, la aplicación del principio de igualdad exige necesariamente un procedimiento selectivo bajo los principios de mérito y capacidad, y que cuando se ha superado la fase de oposición de un procedimiento selectivo se considera que ya se ha superado el requisito y es viable reconocer la fijeza.

La primera discrepancia vendría por su opinión de que, en el caso del personal laboral, los principios de igualdad, mérito y capacidad se pueden satisfacer legalmente con una valoración de méritos, sin necesidad de centrar únicamente la cuestión en la fase de oposición (ya que el Estatuto Básico del Empleado Público permite el sistema de concurso de valoración de méritos, sin fase de oposición; reducir la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad solamente a la fase de oposición sería ilógico).

El criterio mayoritario de la Sala parte de la idea subyacente, que no comparte, de que la contratación del personal laboral fijo está sometida a los principios de igualdad, mérito y capacidad mientras que la del personal laboral temporal no lo está. Pero esto no es así, en su opinión, sino que los procesos de selección del personal laboral temporal también deben regirse legalmente por los principios de igualdad, mérito y capacidad (la única diferencia normativa de los principios aplicables a la selección del personal laboral con los principios aplicables a la del personal laboral fijo está en el principio de celeridad, pero este no excusa la aplicación de los otros), por lo que, señala en el apartado noveno: «Por consiguiente cuando nos encontramos con personal laboral temporal tenemos que tener en cuenta que ya ha sido contratado tras una selección. No hay un principio constitucional de igualdad distinto y separable para la selección del personal laboral fijo que para la selección del personal laboral temporal. O se ha respetado el principio de igualdad en la contratación del personal laboral temporal o no se ha hecho». En su opinión, el análisis debería hacerse caso por caso.

Señala el voto particular que en la sentencia se encuentra implícita la idea de que el reconocimiento de la fijeza por abuso en la temporalidad supone un agravio comparativo para aquellas personas trabajadoras públicas que han tenido que superar un proceso selectivo

más riguroso; al respecto, se contrapone, en el apartado décimo: «No es un criterio que podamos aceptar apriorísticamente como válido, puesto que podría llevar a hacer comparaciones según la evolución de los procedimientos selectivos en el tiempo y en el espacio, sin que esté claro cuáles debieran ser sus consecuencias. [...] Desde el punto de vista del agravio comparativo, a mi juicio, tiene mayor impacto el reconocimiento de la fijeza instrumentado a través de procedimientos de estabilización con requisitos notablemente inferiores a los aplicados anteriormente a la selección del personal fijo, ya que permite a quienes los superan proclamarse en situación de igualdad plena con los otros».

En cuanto a la solución que adopta la sentencia de reconocer indemnizaciones a las personas trabajadoras afectadas por el abuso de temporalidad, entre otros argumentos, el magistrado discrepante señala que el reconocimiento de indemnizaciones es insuficiente como alternativa a la fijeza y no resuelve el problema de incumplimiento de la cláusula quinta del acuerdo anexo a la Directiva 1999/70/CE, y, en definitiva, señala (apartado decimo primero) que «podría ocurrir que, pese al reconocimiento masivo de indemnizaciones, no se alcanzase el umbral de cumplimiento de la Directiva que permite considerarlo como alternativa a la fijeza, lo que sería especialmente grave».

Finalmente, el voto particular se ocupa de la utilización de medidas sancionadoras —apuntada en la sentencia, junto con las indemnizaciones—, en forma de sanciones administrativas a la Administración empleadora para configurar una alternativa a la fijeza también discrepa, y rebate que constituya una medida disuasoria eficaz; aporta los siguientes argumentos: a) la posibilidad de imponer una sanción por tales hechos es meramente hipotética (y puede verse frustrada en la práctica, por ejemplo, por prescripción de la infracción, defectos en la tramitación del expediente sancionador, caducidad del mismo, etc.); b) con el marco normativo vigente, la viabilidad de esas sanciones se enfrenta a serias dificultades desde la perspectiva del principio de tipicidad; c) si se pudieran imponer sanciones (que fueran confirmadas judicialmente), el pago de las multas sería a costa del erario público (incluso retornaría a la Administración sancionadora como ingresos, sin que se exigiera responsabilidad personal a los directivos o encargados de tomar las decisiones de contratación, frustrándose, en definitiva la eficacia disuasoria de esta medida, quedando abierta la puerta a una nueva decisión del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre si esta posibilidad sancionadora constituye una medida disuasoria suficientemente efectiva como alternativa a la fijeza (si no se considera un mecanismo suficientemente disuasorio la solución que alcanza la sentencia mayoritaria de la Sala, no puede considerarse definitiva; y gene-

rá una elevada litigiosidad por la reclamación masiva de indemnizaciones por abuso de temporalidad y también por la impugnación de las sanciones que se impongan a las Administraciones y entidades del sector público, todo ello en torno a una Administración de Justicia ya saturada de trabajo).

Para terminar con este apartado, recogemos la resolución dictada por el Tribunal Supremo en torno a un recurso de queja mediante el *auto de veintinueve de abril de 2026* (recurso de queja núm. 127/2026, ECLI:ES:TS:2026:4204A, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1.^a).

En resumen, se interpuso recurso de queja en el Tribunal Supremo contra un auto de marzo de 2026, dictado por la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, que acordó tener por no preparado el recurso de casación anunciado contra la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo n.º 282/2021 (en este caso, como excepción, el tribunal de instancia es el que inadmite el recurso de casación porque entiende que la cuestión jurídica planteada ha sido resuelta en sentido desfavorable por la jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo; se deniega la preparación por resultar el recurso de casación abocado al fracaso, sin perjuicio del acceso posterior al recurso de queja).

Por lo que ahora nos interesa, la persona recurrente presentó ante el Tribunal Supremo la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictada entretanto (en abril de 2026). Este recurso de queja había sido promovido por una persona funcionaria interina que, en su anunciado recurso de casación, esgrimía que no se adoptaba medida alguna para reparar el abuso de las situaciones de interinidad siendo insuficiente el mantenimiento en el puesto de trabajo hasta que se cubra la plaza. La negativa del Tribunal Superior de Justicia de Valencia se apo-

yaba en la existencia de una doctrina jurisprudencial clara y reiterada del Tribunal Supremo sobre la materia; frente a ello, el recurrente sostenía que debía permitirse la preparación del recurso de casación, precisamente por la eventual incidencia que la reciente sentencia europea en el asunto *Obadal* podía tener sobre la doctrina mantenida hasta ese momento por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo. En definitiva, se planteaba si esa novedad jurisprudencial europea podía justificar la reapertura del debate casacional sobre las consecuencias del abuso de la temporalidad entre el personal interino.

En su respuesta, negativa, la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Primera) ofrece un indicio relevante acerca del mantenimiento de su doctrina actual sobre las consecuencias jurídicas derivadas del abuso de la temporalidad en el caso del personal funcionario interino y estatutario interino: la Sala descarta que la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de abril de 2026 en relación con las medidas sancionadoras frente al abuso de la temporalidad obliguen a revisar su jurisprudencia contencioso-administrativa consolidada, según se señala en el razonamiento jurídico segundo: «en los términos en los que se ha planteado la preparación del recurso de casación, y el recurso de queja, no se observa que el recurso discorra por cauces diferentes a los que ya han sido objeto de desestimación por esta Sala, y la decisión de instancia ha de ser confirmada. Procede, por consiguiente, desestimar el recurso de queja, sin que enerve esta conclusión la sentencia del TJUE referida en el hecho cuarto de este auto, pues de la misma no se deduce la pertinencia de rectificar la jurisprudencia de esta Sala basada en la propia doctrina del TJUE de la que esa sentencia es continuación» (conforme a esta doctrina, la respuesta frente al abuso no comporta automáticamente una medida reparadora equivalente a la fijeza). Por consiguiente, se mantiene el auto que deniega la preparación del recurso de casación.