

## *Notas jurídicas sobre la gestión de personas en el mundo local*

---

**Servicio de Asistencia Jurídica en Recursos Humanos (SAJRH)**

**Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local**

# **Las primeras preguntas frecuentes sobre la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2024 y el personal indefinido no fijo**



*Nota Jurídica núm. 22. Marzo 2024*

# Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2024

## Introducción

En esta *Nota Jurídica* nos proponemos realizar una primera aproximación a las cuatro primeras cuestiones que se han planteado en diferentes consultas<sup>1</sup> al Servicio de Asistencia Jurídica en Recursos Humanos (SAJRH) en materia de empleo público local con motivo de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, STJUE) dictada el 22 de febrero de 2024.

El tribunal europeo de justicia se ha pronunciado con motivo **de las cuestiones planteadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid** en relación con **tres asuntos acumulados (C-59/22, C-110/22 y C-159/22 )<sup>2</sup> sobre supuestos de abuso de la contratación laboral temporal y sobre las medidas procedentes interpretadas de acuerdo con las cláusulas 2.ª, 3.ª y 5.ª del Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada**, celebrado el 18 de marzo de 1999, el cual está integrado en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al **Acuerdo marco de la CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada**.

A continuación, y de forma muy resumida, exponemos las conclusiones del STJUE:

- 1. El trabajador indefinido no fijo se considerará un trabajador con contrato de duración determinada**, sin que pueda considerarse tal condición de indefinido no fijo una sanción o medida adecuada para evitar el abuso de la temporalidad o, en su caso, sancionarle.
2. La utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada comprende una situación en la que la Administración no ha convocado en el plazo establecido un proceso selectivo para cubrir definitivamente la plaza ocupada por un trabajador indefinido no fijo, y en la que el contrato de duración determinada que vincula a este trabajador a la mencionada Administración se entenderá que ha sido prorrogado automáticamente. **Comprende también el supuesto de un único contrato de interinidad en plaza vacante cuando ha continuado en el tiempo y no se ha realizado la provisión reglamentaria definitiva.**

---

<sup>1</sup> <https://www.diba.cat/es/web/assistenciarrhh/rrhh/oferim>

<sup>2</sup> El asunto C-59/22 afecta a un trabajador que presta servicios de prevención de incendios para la Comunidad de Madrid desde el 22 de octubre de 1994 con sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, tiene reconocida por sentencia la condición indefinida discontinua, y solicitó ante los tribunales el reconocimiento de la fijeza de la relación y una indemnización equivalente al despido improcedente.

El asunto C-110/22 afecta a un trabajador que presta servicios en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) desde el 1 de febrero de 1994 con contratos temporales sucesivos, tiene reconocida judicialmente la condición de indefinido no fijo y solicitó ante la jurisdicción social la fijeza de la relación o subsidiariamente que el puesto fuera adjudicado por concurso de méritos.

El asunto C-159/22 afecta a un trabajador que presta servicios en la Agencia de Atención Social de la Comunidad de Madrid con contratos sucesivos desde el 21 de diciembre de 1998 y solicitó ante la jurisdicción social la declaración de la relación como indefinida o subsidiariamente indefinida no fija.

3. La cláusula 5a, apartado 1, letras a y c del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que **se opone a una normativa nacional que no prevea ninguna de las medidas previstas en esta disposición ni medida legal equivalente a efectos de evitar la utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos**. La cláusula 5.1 del Acuerdo marco asigna a los Estados miembros un objetivo general consistente en la prevención de los abusos; sin embargo, corresponde a los Estados miembros la elección de los medios para conseguirlo siempre y cuando no pongan en peligro el objetivo o la efectividad del Acuerdo marco.

4. La cláusula 5a del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que **se opone a una normativa nacional que establezca el pago de una indemnización tasada igual a 20 días de salario** por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todos los trabajadores sujetos de una utilización abusiva de temporalidad, **cuando el abono de esta indemnización por la extinción del contrato laboral sea independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo o no de la utilización de estos contratos**.

5. **La cláusula 5a del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a unas disposiciones nacionales** que establecen que las actuaciones irregulares dan lugar a la exigencia de responsabilidades a las administraciones públicas, **cuando estas disposiciones nacionales no son realmente efectivas ni disuasivas para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas** de acuerdo con la citada cláusula para evitar el abuso de la temporalidad.

6. La cláusula 5a del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que **se opone a una normativa nacional que establece la convocatoria de procesos de consolidación de la ocupación temporal** [Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio] mediante convocatorias públicas para cubrir las plazas ocupadas por trabajadores temporales —entre ellos los trabajadores indefinidos no fijos—, **cuando esta convocatoria sea independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de los contratos de duración determinada**.

7. La cláusula 5a del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que, a falta de una medida adecuada en el derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización abusiva de contratos temporales —incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente—, **la conversión de dichos contratos temporales en contratos fijos es susceptible de constituir una medida**. Ahora bien, incumbe, en su caso, a la jurisdicción nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales y constitucionales incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70 y, en particular, de esta cláusula 5a.

Las conclusiones del TJUE han dado lugar a diferentes opiniones jurídicas sobre la posibilidad del reconocimiento de la fijeza de la relación laboral temporal cuando existe un abuso de la temporalidad, superando la figura de personal laboral indefinido no fijo reconocida jurisprudencialmente por el Tribunal Supremo.

**Diferentes juzgados de lo social<sup>3</sup>** se han empezado a pronunciar en este sentido. **Por ejemplo, podemos mencionar la Sentencia dictada el 23 de febrero de 2024 por el Juzgado de lo Social núm. 26 de Madrid, y la dictada el 27 de febrero de 2024 por el Juzgado de lo Social núm. 14**

---

<sup>3</sup><https://cemical.diba.cat/es/esp/publicaciones/actualidad/un-juez-de-barcelona-pregunta-a-la-justicia-europea-si-la-nueva-ley>

**de Sevilla, que han reconocido de forma expresa la fijeza de la relación laboral por abuso de la temporalidad.**

También se han pronunciado algunos tribunales superiores de justicia, si bien de forma divergente, sobre las consecuencias de la suscripción irregular de contratos laborales temporales. Destacamos el STSJ Andalucía/Sevilla, de 14 de marzo de 2024 (recurso 775/2022), que mantiene y reconoce la condición de indefinido no fijo, si bien sanciona la extinción calificándolo de despido improcedente.

Por último, **la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha anunciado**, según la información publicada el 7 de marzo de 2024 en la web del Poder Judicial, **que ha acordado iniciar actuaciones con el fin de plantear una cuestión prejudicial al TJUE sobre la forma de aplicar la fijeza en el empleo público**, y en concreto sobre cómo compatibilizar la doctrina que se desprende de la Sentencia con el ordenamiento jurídico español, que garantiza el acceso al empleo público de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.<sup>4</sup>

Por tanto, estamos ante una actualidad judicial incierta, al albedrío de las diferentes decisiones judiciales posibles que se irán reproduciendo y que habrá que ir actualizando. Pero, sobre todo, deberemos estar atentos al pronunciamiento del Tribunal Supremo, y, especialmente, en la cuestión prejudicial anunciada.

A continuación, abordamos la aproximación al STJUE a través de **cuatro cuestiones frecuentes** que han sido planteadas al SAJRH y que consideramos que pueden resultar de interés a los gestores y responsables de recursos humanos de los ayuntamientos y entidades locales de la provincia de Barcelona.

## Índice

1. **¿Podrá extenderse el alcance del STJUE al personal funcionario interino con sucesivos nombramientos prorrogados o en abuso de temporalidad?**
2. **A partir del STJUE, ¿es posible que un ayuntamiento pueda reconocer directamente la condición de personal laboral fijo al personal sujeto a contratación laboral temporal abusiva?**
3. **A partir del STJUE, ¿se abonará la compensación económica, al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, al personal laboral temporal sujeto a contratación laboral temporal abusiva que no supere el proceso selectivo de estabilización?**
4. **A partir del STJUE y ante la actualidad judicial incierta, ¿puede suspenderse la resolución final de los procesos de selección de estabilización del empleo temporal que se encuentren en curso?**

---

<sup>4</sup> 1) <https://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-planteara-cuestion-prejudicial-al-TJUE-sobre-el-modo-de-aplicar-la-fijeza-en-el-empleo-publico>

2) <https://x.com/temporalescyl/status/1767986269160706558?s=48&t=wC4adwenUW2LKOWBa0Fag>

## Cuatro cuestiones frecuentes sobre el STJUE de 22 de febrero de 2024

### 1. ¿Podrá extenderse el alcance del STJUE al personal funcionario interino con sucesivos nombramientos prorrogados o en abuso de temporalidad?

La Sentencia dictada por el TJUE trata de diferentes supuestos de abuso en la contratación temporal de personal laboral por un ente público y, en consecuencia, **la afectación y las conclusiones lo son respecto al personal laboral temporal** y no respecto al personal funcionario interino.

El TJUE<sup>5</sup> ha declarado en diferentes ocasiones que **las cláusulas del Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada**, celebrado el 18 de marzo de 1999 —incluidas en el contenido de la Directiva 1999/70/CE—, **también se aplican al personal funcionario interino**.

Sin embargo, resulta innegable la existencia de dos regímenes jurídicos diferenciados y distintos en el empleo público, que se corresponden al personal funcionario interino y al personal laboral temporal. Esta distinción de régimen jurídico ha sido expresamente reconocida por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, entre otros, en la Sentencia de 30 de noviembre de 2021 (recurso 2021/4532) [*La negrita y el subrayado son nuestros*.]:

«[...] cuando **se comprueba que la Administración ha hecho nombramientos no justificados de personal interino —o, más en general, de duración determinada— la respuesta no puede ser aplicar criterios de la legislación laboral**. Es perfectamente sabido que la relación estatutaria de servicio se rige por el Derecho Administrativo [...] **no hay ninguna identidad de razón con la legislación laboral, por lo que carece de fundamento que los tribunales la apliquen en este ámbito, ni siquiera como fuente de inspiración.**»

Actualmente, la jurisprudencia consolidada de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, recogida inicialmente en la Sentencia de 26 de septiembre de 2018 (recurso 1305/2017), y reiterada en sentencias posteriores, resuelve que, en aplicación de la Directiva 1999/70/CE, **el régimen laboral no se aplica analógicamente a los funcionarios** y, en consecuencia, **funcionarios interinos no deben convertirse en funcionarios de carrera** sin superar un proceso de selección, si bien, en su caso, se reconoce que pueden plantear acciones de responsabilidad patrimonial cuando puedan acreditarse daños y perjuicios con motivo de la actuación de abuso de temporalidad en los nombramientos.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> El TJUE dictará, previsiblemente en breve, sentencia en relación con los asuntos acumulados C-331/22 y C/332-22, sobre cuestiones prejudiciales elevadas por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo núm. 17 de Barcelona, y que afecta a cuestiones de abuso de temporalidad del personal funcionario.

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-planteara-cuestion-prejudicial-al-TJUE-sobre-el-modo-de-aplicarla-fijeza-en-el-empleo-publico>

<sup>6</sup> <https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1237700>

El TS declara que los funcionarios interinos pueden reclamar, vía responsabilidad patrimonial, por el abuso en la temporalidad de su función, pero no pretender una indemnización a modo de sanción aplicando la lógica del ordenamiento laboral.

En definitiva, aunque el Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada resulta aplicable tanto al personal laboral temporal como al personal funcionario interino, **la Sentencia del TJUE analizada se corresponde con supuestos de abuso de la contratación temporal de personal laboral y sus efectos no se podrán trasladar de forma directa a los nombramientos de personal funcionario interino.**

## 2. A partir del STJUE, ¿es posible que un ayuntamiento pueda reconocer directamente la condición de personal laboral fijo al personal sujeto de contratación laboral temporal abusiva?

De acuerdo con los artículos 11 y 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el TREBEP y otra normativa concordante, los ayuntamientos y las entidades locales **no** pueden acordar un reconocimiento de la condición de personal laboral fijo que corresponde a la cobertura definitiva de la plaza de la plantilla de personal laboral sin que se haya superado el preceptivo proceso de selección bajo los principios constitucionales y legales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las administraciones públicas no pueden reconocer la condición de personal laboral de indefinido no fijo con motivo de la irregularidad en la contratación laboral temporal, porque legalmente se ha atribuido a los órganos jurisdiccionales la potestad de resolver sobre esta condición, y que lo sea únicamente por decisión judicial.

Así pues, la disposición adicional 34a de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2017, reguló la exigencia de responsabilidad en las administraciones públicas y entidades dependientes con motivo de la utilización irregular de la contratación laboral, **estableciendo de forma expresa que las administraciones públicas no pueden reconocer la condición personal laboral de indefinido no fijo.** En estos mismos términos se estableció en la disposición adicional 44a de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2018, con vigencia indefinida.<sup>7</sup>

El Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, y después el artículo 1.3 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, al introducir **la disposición adicional 17a en el RDL 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el TREBEP**,<sup>8</sup> prevén medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público, y tienen en cuenta la exigencia de las responsabilidades de conformidad con la normativa vigente en cada administración por actuaciones irregulares en la contratación laboral. Sin embargo, en ningún caso, se ha previsto determinar que las administraciones públicas

<sup>7</sup>«Disposición adicional cuadragésima tercera. Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral. [...] Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial. [...] Cinco. La presente disposición, que tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones.»

<sup>8</sup> Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público. [https://www.diba.cat/documents/189253/0/NOTA+JURIDICA+17+APROBADA+LA++LEY+DE+MEDIDAS+URGENTES+POR+A+LA+REDUCCI%C3%93+DE+TEMPORALIDAD+EN+EMPLEO+PUBLICA+\\_definitiva.pdf/3da83cce-b644-6db4-c65a-e4c4f2a531a4?t=1642750156659](https://www.diba.cat/documents/189253/0/NOTA+JURIDICA+17+APROBADA+LA++LEY+DE+MEDIDAS+URGENTES+POR+A+LA+REDUCCI%C3%93+DE+TEMPORALIDAD+EN+EMPLEO+PUBLICA+_definitiva.pdf/3da83cce-b644-6db4-c65a-e4c4f2a531a4?t=1642750156659)

puedan reconocer la condición de indefinido no fijo —ni tampoco de la condición de fijo— de este personal.

Por otra parte, la conversión directa de una situación laboral temporal a la condición de personal laboral fijo resultaría contraria a los principios constitucionales de acceso al empleo público de igualdad, mérito y capacidad, y a los principios legales de acceso al empleo público establecidos en el TREBEP, dado que el TJUE destaca la primacía del derecho de la Unión, y aunque pueda comportar la modificación de la jurisprudencia nacional existente, que, en su caso —como hemos advertido—, deberá corresponder al Tribunal Supremo.<sup>9</sup>

En todo caso, debemos enfatizar que el STJUE establece que corresponde a los tribunales nacionales determinar las medidas adecuadas y efectivas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos laborales temporales, tanto en el seno del Estado como a través de medidas concretas que pueda establecer una administración pública.

Por tanto, podemos afirmar que, de acuerdo con la normativa en vigor, **las administraciones públicas no pueden declarar la condición de personal laboral indefinido no fijo ni la de indefinido fijo**, con motivo del abuso de la temporalidad o de irregularidades en la contratación laboral temporal sucesiva.

Sin embargo, los órganos jurisdiccionales, en los supuestos concretos que enjuician, sí pueden resolver, en interpretación de la Directiva 1999/70/CE y en aplicación de la Sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024, la declaración de la condición de fijo, tal y como ya han decidido algunos juzgados de lo social y tribunales superiores de justicia, si bien habrá que permanecer atentos al pronunciamiento del Tribunal Supremo, quien, por otro lado, ya ha anunciado acordar iniciar las actuaciones para plantear una cuestión prejudicial, en especial sobre la forma de aplicar la fijeza en el empleo público.

Por lo tanto, de acuerdo con la normativa en vigor, **las administraciones públicas no pueden declarar la condición de personal laboral indefinido no fijo ni tampoco la condición de personal laboral fijo, con motivo de posibles irregularidades o abuso en la contratación laboral temporal.**

### **3. A partir del STJUE, ¿se abonará la compensación económica, al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, al personal laboral temporal sujeto a contratación laboral temporal abusiva que no supere el proceso selectivo de estabilización?**

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, establece que, **en el supuesto de que el personal laboral temporal ocupante de la plaza convocada no supere el proceso selectivo de estabilización de la ocupación temporal en el que ha participado y se extinga la relación laboral**, corresponde abonar la compensación económica equivalente a 20 días de sus retribuciones fijas por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> 1) <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-planteara-cuestion-prejudicial-al-TJUE-sobre-el-modo-de-aplicar-la-fijeza-en-el-empleo-publico>

2) <https://x.com/temporalescyl/status/1767986269160706558?s=48&t=wC4adwenUW2LKOWWBa0Fag>

<sup>10</sup>[https://www.diba.cat/documents/189253/0/NOTA+JURIDICA+17+APROBADA+LA++LEY+DE+MEDIDAS+URGENTES+POR+A+LA+R+EDUCCI%C3%93+DE+TEMPORALIDAD+EN+EMPLEO+PUBLICA+\\_definitiva.pdf/3da83cce-b644-6db4-c65a-e4c4f2a531a4?t=1642750156659](https://www.diba.cat/documents/189253/0/NOTA+JURIDICA+17+APROBADA+LA++LEY+DE+MEDIDAS+URGENTES+POR+A+LA+R+EDUCCI%C3%93+DE+TEMPORALIDAD+EN+EMPLEO+PUBLICA+_definitiva.pdf/3da83cce-b644-6db4-c65a-e4c4f2a531a4?t=1642750156659)

Con independencia del abono de esta compensación económica, efectivamente, el reconocimiento de la condición de personal laboral fijo que pueda proceder por abuso de la temporalidad podrá quedar al albedrío de la decisión del juzgado o del tribunal que pueda inicialmente reconocérsela, y en aquel supuesto deberá estar atento a la recurribilidad de la decisión judicial, y a los efectos que puedan derivarse de la calificación de la extinción y de la indemnización que pueda corresponder.

Sin embargo, tal y como ya se ha indicado, corresponderá al Tribunal Supremo<sup>11</sup> variar o modular su doctrina consolidada sobre la condición de personal laboral indefinido no fijo y la correlativa correspondiente a la calificación de la extinción e indemnización, y, en su caso, la aplicación de la medida de la fijeza derivada del STJUE, con relación a la cual el propio TS ya ha acordado iniciar las actuaciones para interponer una nueva cuestión prejudicial, en especial para resolver las dudas generadas en torno al modo de compatibilizar la doctrina emitida por el STJUE con las normas relativas al acceso al empleo público y las reglas del ordenamiento jurídico nacional que garanticen el derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

En definitiva, pese a la incertidumbre judicial generada a partir del STJUE, **la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, está en vigor y resulta aplicable en la extinción de la relación laboral temporal con derecho al abono de la compensación económica en el supuesto del personal laboral temporal que, pese a ocupar la plaza convocada, no supere el proceso selectivo de estabilización.**

#### **4. A partir del STJUE y ante la actualidad judicial incierta, ¿puede suspenderse la resolución final de los procesos de selección de estabilización del empleo temporal que se encuentren en curso?**

La Sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024 ha considerado en sus conclusiones que no se adecuaría a la cláusula 5a del Acuerdo marco la convocatoria de procesos de consolidación de la ocupación temporal mediante convocatorias públicas para cubrir las plazas ocupadas por trabajadores temporales —entre ellos los trabajadores indefinidos no fijos—, cuando esta convocatoria sea independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de los contratos de duración determinada.

Ahora bien, ciertamente, la Sentencia no se ha pronunciado directamente sobre el contenido de las medidas urgentes para reducir la temporalidad del empleo público, previstas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, ni tampoco ha determinado nada concreto respecto a los procesos selectivos de estabilización en curso.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha previsto los plazos de ejecución, tanto para publicar las convocatorias de los procesos selectivos como para resolverlas, y **establece el 31 de diciembre de 2024 como**

<sup>11</sup>) <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-planteara-cuestion-prejudicial-al-TJUE-sobre-el-modo-de-aplicarla-fijeza-en-el-empleo-publico>

2) <https://x.com/temporalescyl/status/1767986269160706558?s=48&t=wC4adwenUW2LKOWBa0Fag>



## fecha máxima prevista para resolver los procesos selectivos de estabilización de la ocupación temporal.

Por lo tanto, se puede afirmar que hoy en día las convocatorias públicas de los procesos selectivos para cubrir definitivamente las plazas ocupadas temporalmente en ejecución de las ofertas públicas de estabilización aprobadas y publicadas, al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, comprenden actos administrativos firmes y ejecutivos de acuerdo con el artículo 98 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, sin que la incertidumbre judicial de contexto surgida al albedrío del STJUE dé lugar a la existencia de una causa legal prevista de suspensión del procedimiento selectivo ni del plazo previsto para resolver según el artículo 22 de la misma Ley 39/2015, de 1 de octubre, ni causa de una interposición de recurso administrativo, ni tampoco resulte causa por y de la revisión de oficio.

Asimismo, debe tenerse presente la doctrina del Tribunal Supremo recogida en la Sentencia de 16 de julio de 1982 (RJ 1982/5442),<sup>12</sup> que establece que el acto administrativo firme que aprueba la lista de aspirantes admitidos y excluidos en un procedimiento selectivo es directamente ejecutivo y genera derechos a terceras personas que van más allá de meras expectativas, lo que impide la revocación o desistimiento unilateral de estos actos.

En aplicación de esta doctrina del Tribunal Supremo, se han dictado, entre otras, las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (núm. 605/2016, de 25 noviembre, recurso 560/2016) y de La Rioja (núm. 40/2015, de 29 de enero, recurso 193/2014) y la Sentencia de la Audiencia Nacional de 30 de enero 2003<sup>13</sup> (recurso 179/2002), que derivan directamente a procedimientos de revisión de los actos administrativos —cuando se den las causas— derivados de la convocatoria de un proceso selectivo, en tanto que reconocen que la Administración pública está vinculada a esta convocatoria respecto de terceros por haber aprobado las listas definitivas de aspirantes admitidos y excluidos.

Por lo tanto, y a pesar de la existencia de un contexto de incertidumbre judicial, es necesario proseguir los procesos selectivos de estabilización de la ocupación temporal en curso hasta su resolución final, prevista antes del 31 de diciembre de 2024, todo ello en aplicación de los términos y plazos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

<sup>12</sup>«[...] para que la Administración no pueda volver sobre sus propios actos, es preciso que los mismos hayan originado, no una mera expectativa de derecho, sino un auténtico derecho, puesto que los derechos adquiridos no nacen hasta que se reúnen todos los hechos jurídicos que son presupuesto o requisito para ello; y ciertamente, la simple presentación de una instancia solicitando tomar parte en el concurso oposición, sobre cuya petición la Administración aún no se ha pronunciado, no origina en el que la presenta más que una mera expectativa de derecho, y no un auténtico derecho que sólo surge a partir del momento en que pronunciándose sobre ella la Corporación Local le hubiere incluido en la lista provisional de aspirantes admitidos.»

<sup>13</sup>La Sentencia de la Audiencia Nacional ha establecido lo siguiente (La negrita y el subrayado son nuestros.): «Pues bien, a tal efecto y como ya ha señalado el Tribunal Supremo, la convocatoria de las pruebas selectivas no constituye una oferta que la Administración hace a personas concretas, sino que la oferta se realiza y concreta por quienes se encuentren en las situaciones definidas en la misma y desean tomar parte en las condiciones allí establecidas, de manera que **la Administración no se vincula definitivamente hasta que realiza actos de desarrollo de las bases (como aprobación de las listas definitivas de aspirantes admitidos) que supongan la aceptación de la oferta concreta realizada**, momento a partir del cual surge y se manifiesta el derecho de los interesados a que el proceso se desarrolle conforme a las normas de la convocatoria y, en consecuencia, la sujeción de la Administración a los procedimientos de revisión de sus actos declarativos de derechos, pero mientras tal situación de aceptación no se haya producido no cabe hablar de derechos adquiridos y, por lo tanto, **la Administración puede proceder a modificar la convocatoria sin necesidad de sujetarse a tales procedimientos.**»

## Referencias

Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública (procedente del Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio ).

Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a los que debe ajustarse el procedimiento de selección de funcionarios de la Administración Local.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Real Decreto Ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.

Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes por la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2024.

**Servicio de Asistencia Jurídica en Recursos Humanos**

de la **Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local**

**s.sajrh@diba.cat**

**[www.diba.cat/directori/servei-d-assistencia-juridica-en-recursos-humans](http://www.diba.cat/directori/servei-d-assistencia-juridica-en-recursos-humans)**