

Informe en materia de empleo público en Aragón (2025-2026)

Jesús Sanagustín Sánchez y Jorge Pueyo Moy

Funcionarios de la Diputación Provincial de Huesca (letrados)

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. II. NOVEDADES NORMATIVAS. 1. Estado. 2. Aragón. III. JURISPRUDENCIA Y SENTENCIAS RELEVANTES. 1. Oferta de Empleo Público. 2. Acceso empleo público. 3. Provisión. 4. Estabilización empleo temporal. 5. Abuso de temporalidad. 6. Grado personal. 7. Permisos. 8. Derechos fundamentales. 9. Retribuciones. 10. Extinción vínculo laboral. 11. Miscelánea. IV) CONCLUSIONES

I. INTRODUCCIÓN

En este informe se abordan novedades normativas y resoluciones judiciales en el período comprendido entre enero de 2025 y fin de mayo de 2026, que se han considerado de interés para la práctica de las entidades locales, incluyendo, en su caso, una breve reflexión sobre las mismas y que agrupamos por materias a fin de facilitar su lectura.

II. NOVEDADES NORMATIVAS

1. ESTADO

En materia de selección

Por el Estado se han aprobado dos ofertas de empleo público para cada ejercicio: Real Decreto 651/2025, de 15 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2025 (BOE núm. 170, de 16 de julio) y el Real Decreto 387/2026, de 6 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2026 (BOE núm. 111, de 7 de mayo).

Si bien no tienen naturaleza normativa, siendo un acto administrativo general, y ser de aplicación a la administración estatal, consideramos oportuno hacer referencia a estos reales decretos por poder servir como ejemplo a las ofertas que se aprueben por las entidades locales como instrumento para luchar contra la temporalidad en el empleo público evitando además la caducidad de la oferta -reiterando los plazos de aprobación de convocatorias recogidos en el art. 108.2 RD Ley 6/2023-, y otras cuestiones de interés para los procesos selectivos, derivados muchos de ellos de declaraciones jurisprudenciales: situaciones de embarazo, posibilidad de conservar calificaciones de otras convocatorias, medidas de transparencia de los tribunales... Así disponen que se difundan, con anterioridad a la realización de cada prueba, los criterios generales y aspectos a considerar en la valoración que no estén expresamente establecidos en las bases de la convocatoria, y en el caso de los ejercicios con respuestas alternativas, la penalización que, en su caso, suponga cada respuesta errónea, o a publicar, en el plazo máximo de dos días hábiles, a contar desde la finalización de la prueba correspondiente, las plantillas correctoras de aquellos procesos selectivos que incluyan la realización de pruebas con respuestas alternativas.

Estos reales decretos siguen un criterio interpretativo importante en cuanto considera prorrogada la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y por tanto, la oferta que se apruebe debe serlo respetando las limitaciones incluidas en esta norma legal y permitiendo también hacer uso de las oportunidades que igualmente ofrece, por ejemplo, la posibilidad de tasa adicional para cumplir el objetivo del 8% de temporalidad, que el Estado no ha tenido en cuenta con carácter general¹.

Por otro lado, la Orden PJC/804/2025, de 23 de julio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de medios y tiempos y la realización de otros ajustes razonables en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad. BOE núm. 178, que aunque su objeto se ciñe al ámbito del personal civil de la Administración del Estado, conforme sus arts. 1 y 3, puede servir al ámbito local para que cada administración cumpla con lo dispuesto el art. 59.2 TREBEP, conforme al cual “Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo (...)”.

.....

1 La Sentencia del TSJ de Castilla y León (sede Burgos) de 30 de abril de 2018, Rec. 128/2017, señala en su FD sexto lo contrario, que da por buena una oferta de empleo público que no tiene en cuenta la prórroga de la ley de presupuestos del ejercicio anterior, si bien por no haberse cuestionado este extremo por la parte recurrente.

En materia retributiva

Orden PJC/681/2025, de 1 de julio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 1 de julio de 2025, por el que se aprueba el incremento del 0,5 por ciento de las retribuciones del personal al servicio del sector público previsto en el artículo 6.2 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social. (BOE 2/07/2025). Sin naturaleza normativa, su interés radica en que da publicidad al acuerdo que aprueba el incremento previsto en el indicado RD Ley con efectos de 1 de enero de 2024, incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, ya que la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superó el incremento retributivo fijo acumulado de esos ejercicios.

Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. (BOE 3/12/2025) Nace del Acuerdo marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía, firmado el 27 de noviembre de 2025 por el Gobierno de España y las organizaciones sindicales UGT y CSIF, que establece un marco plurianual de incremento retributivo para el personal al servicio de las Administraciones públicas que se extiende entre los años 2025 y 2028 y que deberán recoger las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado. Con entrada en vigor el mismo día de su publicación, establece el régimen de incremento retributivo del personal al servicio del sector público para dos anualidades, la de 2025 y la de 2026.

En el mismo porcentaje se incrementan las cantidades fijadas, entre otros ámbitos, para el pago de los jueces de paz, cargos electos locales, todo ello con efectos de 1 de enero. A diferencia de incrementos retributivos, no fija la cantidad que corresponde al sueldo de cada Grupo de titulación ni a cada complemento de destino, regulando novedosamente un calendario de pago para los incrementos del año 2025, que puede demorarse, sin prever ningún tipo de compensación por ello.

El incremento retributivo para el año 2025 se fija en el 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2024, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad de este y tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de 2025.

Para el año 2026 se contempla un incremento global máximo del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2025, en términos de homogeneidad. Asimismo, con efectos de 1 de enero de 2026, se aplicará, en su caso, previo Acuerdo del Consejo de Ministros, un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por cientos la variación del IPC en el año 2026 es igual o superior al 1,5 por ciento, que se abonará en el primer trimestre de 2027.

Como novedad figura la posibilidad de que para el abono del incremento del ejercicio 2025 se negocie en cada administración un calendario de abono de importes y atrasos a distribuir durante los ejercicios 2026, 2027 y 2028 o hacerse efectivo en el mes de diciembre de 2025.

Salario mínimo interprofesional

En este período se han aprobado el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025 - BOE núm. 37 de 12/02/2025- y el Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026 -BOE núm. 44, 19/02/2026². Ambos reales decretos tienen similar contenido y estructura, fijando el salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en el 2025 en 39,47 euros/día o 1184 euros/mes, y en el 2026 40,70 € o 1221 €, según el salario esté fijado por días o por meses, computando únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra. Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en estas normas.

En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad y es compensable con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo vigentes en la fecha de entrada en vigor de este real decreto.

.....

- 2 El Real Decreto-Ley 16/2025, de 23 de diciembre aprobó la prórroga de la vigencia del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2025, durante el período necesario para fijar el Salario Mínimo Interprofesional para 2026. Sin embargo, no fue convalidado por las Cortes Generales quedando derogado por Resolución de 27 de enero de 2026, del Congreso de los Diputados.

Estos incrementos (DT única) no afectan ni a contratos ni pactos de naturaleza privada ni a las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas, citando expresamente la no aplicación a las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto de las entidades que integran la Administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias entidades locales.

Permisos

Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado (BOE 30/07/2025)³. Esta norma, dictada con fundamento en la competencia exclusiva del Estado sobre legislación laboral, y de legislación básica sobre Seguridad Social y régimen estatutario de los funcionarios (arts. 14.1.7ª, 17 y 18 CE), entró en vigor el 31 de julio⁴. Recoge la norma además la doctrina del TC sobre disfrute de este permiso por familias monoparentales.

En sus tres artículos se modifican, respectivamente, el Estatuto de los Trabajadores -arts. 48.4 y 48. 5-, el Estatuto Básico del Empleado Público -arts. 7, segundo párrafo; art. 49, letras a), b) y g)-, y la Ley General de la Seguridad Social -arts. 178.4, 181, 182-.

El segundo párrafo del art. 7 del TREBEP, con la nueva redacción que da la norma, determina que el régimen es común a todos los empleados públicos, sean funcionarios o personal laboral, a los que no se aplican las previsiones del Estatuto de los Trabajadores.

De forma sucinta, las principales modificaciones son las que siguen:

- 3 La denominación exacta de la disposición es Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- 4 Señalamos que por STJUE de 1 de agosto de 2025 (Asunto C-70/2024) se impuso al Reino de España una sanción de 6,8 millones de euros y una multa coercitiva diaria de 19.700 euros por haber incumplido sus obligaciones de transposición.

- **Distribución del permiso por nacimiento y cuidado del menor.** Artículo 49 letras a)- madre biológica- b)-adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento- y c)-progenitor diferente a la madre biológica, TREBEP. El permiso por nacimiento y cuidado de menor pasa de 16 a 19 semanas retribuidas para cada progenitor. Se distribuye de la siguiente manera:

- 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, obligatorias que deberán disfrutarse a jornada completa.
- 11 semanas -22 en los casos de monoparentalidad- que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida que se podrán disfrutar hasta que el hijo o hija cumpla los 12 meses de edad. La madre biológica puede anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- 2 semanas -4 en los casos de monoparentalidad- para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida que se podrán disfrutar hasta que el hijo cumpla los ocho años.

Se establece el mismo régimen jurídico para los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento por tiempo superior a un año. De lo anterior se observa que el permiso retribuido por nacimiento, adopción, guarda y acogimiento cubre también el cuidado del menor hasta las 19 semanas, de las cuales, 17 son de permiso por nacimiento y 2 de permiso por cuidado parental del menor.

- **Ampliación en supuestos de discapacidad y parto múltiple.** Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, para cada hijo o hija partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

- **Familias monoparentales.** Para proteger la actual diversidad familiar y asegurar para los nacidos igual protección con independencia del tipo de familia en el que crezcan, amplía el periodo de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento a treinta y dos semanas en caso de unidad monoparental. De este total, serán 6 obligatorias, 22 que se podrán disfrutar a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de manera acumulada o interrumpida-hasta que el hijo o hija cumpla los 12 meses- y 4 semanas podrán disfrutarse hasta que el menor cumpla ocho años.

- **Retribución.** Artículo 182 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social. Será la Seguridad Social la que asumirá el coste del nuevo permiso de ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de menor de la

Seguridad Social, asumiendo una tasa de reemplazo de renta del cien por cien para ambos progenitores. Es decir, la retribución se hará con cargo a una prestación de la Seguridad Social cuya base reguladora será del 100%. Dicha prestación tendrá la consideración de no contributiva.

- **Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, que no tendrá carácter retribuido.** Artículo 49 letra g) TREBEP. Este permiso no tendrá carácter retribuido (se clarifica esta cuestión, dice la Exposición de motivos) y será de una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, y que podrán disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial y hasta el momento en que el menor cumpla los ocho años. Con esta regulación se pone fin a numerosos conflictos judiciales ante la indeterminación de su carácter retribuido o no de la redacción anterior.

- **Aplicación a hechos causantes anteriores a la entrada en vigor el 31 de julio 2025.** (DT Única). Las dos semanas añadidas por la norma, cuatro en el caso de monoparentalidad, de suspensión del contrato de trabajo o del permiso por nacimiento y cuidado de menor que se pueden disfrutar hasta que el menor cumpla los ocho años de edad, será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del 2 de agosto de 2024. El disfrute de dichas semanas y correlativa prestación económica podrá solicitarse a partir del 1 de enero de 2026.

Régimen de funcionarios con habilitación de carácter nacional

Ha habido una transferencia de competencias en esta materia en favor de Cataluña a través de Real Decreto-ley 15/2025, de 2 de diciembre, que incluye una modificación de la Ley 7/1985 incluyendo una nueva disposición adicional -la décimo octava- por la que se transfieren a Cataluña las competencias en materia de funcionarios con habilitación de carácter nacional, abarcando todas las del art- 92.bis de la Ley 7/1985. Esta transferencia de competencias -en términos similares pero no idénticos- se había producido ya para el País Vasco mediante la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del servicio público de justicia⁵.

.....

5 La sentencia del Tribunal Constitucional n.º 9 de 27 de enero de 2026 declaró la pérdida de objeto sobre atribución de competencias a la Comunidad Autónoma del País Vasco en tanto los preceptos recurridos han sido reproducidos, con carácter retroactivo, por la DF 7ª y la DT 14ª de la citada Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, si bien la Sala Autonómica ha vuelto a plantear cuestión de inconstitucionalidad n.º 5810-2025. Frente al RDL 15/2025 se ha interpuesto recurso de inconstitucionalidad pendiente de resolución a esta fecha.

También al régimen de estos funcionarios le ha afectado el Real Decreto-ley 13/2026, de 2 de junio, por el que se adoptan medidas relativas a los recursos de los sistemas de financiación territorial (BOE de 3/06/2026)⁶, cuya DF primera, modifica la Ley 7/1985 respecto de los funcionarios con habilitación de carácter nacional que son nombrados por libre designación, dando nueva redacción al art. 92 bis.6, ampliando los puestos de trabajo que pueden ser nombrados por este sistema a los titulares de los órganos directivos a que se refiere el art.130 de la Ley, es decir, municipios de gran población, además de eliminar la previa autorización de su creación por parte del Estado para los puestos que desempeñan funciones de intervención y tesorería, e incluyendo la necesidad de que los ceses de cualquier funcionario de habilitación nombrado por libre designación sean comunicados al Estado, comunicación que debe incluir la correspondiente modificación.

Otras normas de empleo público

Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario (BOE núm. 80, de 2 de abril) Con escaso interés para el sector público local -salvo mancomunidades forestales, sociedades públicas de actividades forestales o agrícolas, por ejemplo- señalamos que la FD 11ª modifica el art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, pero solo para empresas del sector agrario y agroalimentario, ganadero y forestal, y referida a los contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles, en los términos que determina el precepto, en el sentido de que la duración de estos en estos sectores sea no de 90 días en el año natural sino de hasta 120.

Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refun-

6 Esta norma contiene una previsión en su DF tercera, respecto del régimen de los consorcios que se contenía en la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, excluyendo de aplicación los artículos 120 a 122 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público -régimen de adscripción, régimen de personal y régimen presupuestario, de contabilidad, control económico-financiero y patrimonial- a los consorcios, constituidos antes de la entrada en vigor de esta Ley, que no tengan la consideración de Administración Pública a efectos del Sistema Europeo de Cuentas Nacionales y Regionales, estén participados por Entidades Locales y entidades privadas, y no estén incurso en pérdidas durante dos ejercicios consecutivos. Estos consorcios, en tanto se mantengan todas las condiciones mencionadas, se regirán por lo previsto en sus respectivos Estatutos.

dido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente (BOE núm. 104, 30 de abril). Con entrada en vigor el 1 de mayo se modifican los textos refundidos citados en materia de incapacidad permanente, con cambio también en la Ley de Jurisdicción social. Se añade un nuevo supuesto de extinción del contrato de trabajo -art. 49.1 letra n)- por declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2, cuando no sea posible realizar los ajustes razonables por constituir una carga excesiva para la empresa, cuando no exista un puesto de trabajo vacante y disponible, acorde con el perfil profesional y compatible con la nueva situación de la persona trabajadora o cuando existiendo dicha posibilidad la persona trabajadora rechace el cambio de puesto de trabajo adecuadamente propuesto. El artículo desarrolla el concepto de carga excesiva y determina el procedimiento a llevar a cabo en estos casos. Durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible subiste la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto, modificándose el art. 48.2 en este sentido.

Igualmente se modifica el art. 174.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social para los supuestos del art. 49.1 n), suspendiendo la prestación de incapacidad permanente durante el desempeño del mismo puesto con adaptaciones u otro compatible.

El cambio en la Ley de Jurisdicción social -introducido por la DF primera- se concreta en la adición de un nuevo apartado en el art. 120 para indicar que el procedimiento judicial por este motivo de extinción será urgente y se le dará tramitación preferente.

Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE 27-11-2025). Es objeto de este real decreto, derivado del nuevo marco legal configurado por el Real Decreto-ley 32/2021, el desarrollo del régimen del contrato formativo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en sus dos modalidades: contrato de formación en alternancia y contrato para la obtención de práctica profesional.

Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de movilidad sostenible (BOE 4/12/2025). Incluye previsiones que afectan al ámbito de empleo público local, si bien para entidades locales con plantillas extensas. Así, su art. 26, que determina que en el plazo de 24 meses -reducido posteriormente por el art. 63 del Real Decreto-ley 7/2026 a doce-, las empresas y las entidades pertenecientes al sector público,

deberán disponer de planes de movilidad sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad. Sobre su contenido, su evaluación, medidas a incluir en estos planes, etc. nos remitimos al contenido del precepto.

La Disposición final tercera introduce una modificación del art. 85.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores imponiendo el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo orientados a buscar soluciones de movilidad, señalando la disposición transitoria primera que esta obligación de negociación sea de aplicación a los convenios colectivos cuya comisión negociadora se constituya tras esta ley.

Por último, la disposición adicional vigesimoséptima impone la obligación al Estado para aprobar convocatorias de subvenciones que financien estos planes.

Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. Si bien esta resolución no es una norma jurídica es de interés citar la misma para así aprovechar a clarificar el régimen jurídico de la Jornada de las entidades locales. Tal y como la resolución recoge en los términos del apartado 1 el ámbito de aplicación es exclusivamente el sector público estatal, recogiendo en su apartado 15 expresamente su no aplicación a las entidades locales, que se regirán de manera supletoria por la jornada general prevista por la disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que tras fijar en 37 horas y media la jornada semanal permite fijar por cada administración, previa negociación, jornada distinta si ello no afecta al cumplimiento del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural. Por tanto, no puede ser invocada la aplicabilidad de esta resolución al ámbito local, a pesar de la dicción del art. 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, a cuyo tenor: “La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado”.

Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el régimen de la jubilación demorada (BOE núm. 130 de 28/05/2026). Con esta norma se permite compatibilizar la pensión de jubilación, una vez causada, con un trabajo a tiempo parcial o una actividad por

cuenta propia. Si bien el art. 2 excluye expresamente de la aplicación de la jubilación flexible solo al Régimen especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, al Régimen especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y al Régimen especial de Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia, recordemos que el art. 213.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social determina la incompatibilidad de la percepción de pensión de jubilación con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, excepcionando solo a los profesores universitarios eméritos ni al personal licenciado sanitario emérito a los que se refiere el artículo 137.c). Y esta misma incompatibilidad se reitera en el régimen de la jubilación activa en el art. 214. 9 de este texto legal.

2. ARAGÓN

Decreto-Ley 8/2025, de 5 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA de 9 de diciembre). Supone la traslación al sector público autonómico el incremento retributivo fijado por el Real Decreto-ley 14/2025, en los ejercicios 2025 y 2026, concretando el calendario de abono de atrasos haciéndolos efectivos a partir del mes de diciembre pasado. Si bien no es de aplicación al ámbito local -que determinarán el incremento y calendario de su abono conforme dispone el RD Ley estatal-, sí resaltamos que con esta norma las cantidades previstas en el capítulo I del título IV de la Ley 17/2023, de 22 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para 2024, que fijan el valor del complemento de destino de cada nivel, cuestión esta que no viene determinada por la norma básica estatal y es de aplicación a los funcionarios locales.

Decreto 17/2025, de 26 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2025 en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón. Decreto 11/2026, de 28 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para 2026 en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y Decreto 12/2026, de 28 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la Oferta extraordinaria de Empleo Público para el año 2025 en el ámbito de personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud. Ambos decretos determinan el número de plazas para su cobertura posterior, respetando la tasa de reposición legalmente establecida en la Ley de Presupuestos Generales para el año 2023, así como el número de plazas de promoción interna. Destacamos que no obstante la naturaleza que el TS ha dado

a estas ofertas como acto administrativo general⁷ y no como disposición reglamentaria, ambos Decretos son calificados como normas jurídicas, con cumplimiento de los principios de buena regulación y previendo una disposición de entrada en vigor. Resaltamos que el art. 8 del Decreto 11/2026 recoge la previsión de acceso como personal laboral fijo a través de la jubilación parcial, señalando que en la convocatoria del correspondiente proceso selectivo se podrá reservar el número de plazas que se estimen necesarias para los contratos de personal laboral fijo derivados del personal laboral de la Administración de la Comunidad de Aragón que solicite la jubilación parcial. Esta previsión no incluye al personal funcionario.

III. JURISPRUDENCIA Y SENTENCIAS RELEVANTES

1. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Sentencia del Tribunal Supremo -Sala de lo contencioso-administrativo- n.º 905/2025 de 2 de julio (rec. 5464/2023). Plaza cubierta por personal indefinido no fijo es plaza vacante. Inclusión en OEP. Determina la Sala 3ª que, a los efectos de considerar si una plaza puede considerarse vacante para su inclusión en una oferta de empleo público, el personal laboral que preste servicios en una Administración Pública mediante contrato laboral de duración determinada, y que ha sido calificada por sentencia firme de la jurisdicción social como una relación laboral de carácter “ordinaria e indefinida” por causa de extenderse más allá de la duración pactada, debe entenderse comprendido en la clasificación de “indefinido” y, por tanto, no fijo, que se recoge en el artículo 8.2 del TREBEP, de manera que su plaza será vacante y debe ser incluida en OEP y convocatoria para su cobertura.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Contencioso-administrativo.- n.º 930 de 9/7/2025 (rec. 5278/2023). El improrrogable plazo de tres años del artículo 70.1 del TREBEP para ejecutar la OEP comprende la ejecución completa del proceso selectivo. La Sala, a partir del mandato del artículo 70.1 del EBEP -las OEP deben ejecutarse en un plazo improrrogable de tres años- analiza la jurisprudencia previa y la normativa estatal y autonómica, manifestando que en los conceptos de “desarrollo” y “ejecución” de la OEP se comprende, desde luego, la convocatoria de procesos selectivos de las plazas previstas en la misma,

.....

7 Por ejemplo, Sentencia del Tribunal Supremo -Sala de lo contencioso-admvo.- n.º 1276 de 14 de julio de 2025 (rec. 2757/2024).

y que si el artículo 70.1 del EBEP, inciso final, ordena que la ejecución de la OEP deba desarrollarse en el plazo de tres años, hay que deducir -como regla general- que tal plazo comprende no sólo la convocatoria sino, además, el completo desarrollo del proceso selectivo.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo contencioso-administrativo.- n.º 1276 de 14/7/2025. Naturaleza jurídica de las Ofertas de Empleo Público extraordinarias dictadas en aplicación de la estabilización de empleo temporal. Tras cita expresa y detallada del FD 4ª de la STS n.º 1153/2022, donde se detallan las pautas fijadas para la distinción entre acto y reglamento, la Sala 3ª concluye que *“la OEP impugnada (el Decreto autonómico que la aprueba) no puede ser considerada como una disposición general pues no reúne los tres requisitos que han de concurrir en una disposición reglamentaria: permanencia, alcance general y abstracto, y carácter normativo o de innovación del ordenamiento jurídico.”* Consecuentemente, declara que las ofertas de empleo público dictadas en aplicación de la estabilización de empleo temporal prevista en la Ley 20/2021 tienen el carácter de acto administrativo general. En el mismo sentido la STS -Sala 3ª- n.º 1308 de 20 de octubre de 2025 (rec. 3245/2024) y, con la precisión expresa de que son susceptibles de recurso en vía administrativa, la n.º 222 de 25 de febrero de 2026.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo contencioso-administrativo- n.º 1536/2025 de 27/11/2025. Reserva plazas de discapacidad. A pesar de la dicción del art. 59.1 TREBEP - *En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad (...)*- la Sala se manifiesta contraria a calcular el cupo de discapacitados en relación con el número total de plazas contempladas en la OEP, con independencia de cada una de las convocatorias que la ejecutan, *“...pues ello 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.”* Por lo que responde a la cuestión casacional *“... 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.”*

2. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

Sentencia Tribunal Constitucional n.º 161 de 17 de octubre de 2025. Ampliación del derecho del defensa del codemandado, cuyo nombramiento se impugna. El Tribunal Constitucional -con corrección de la tesis del Supremo- declara que el derecho a la tutela judicial efectiva afecta tanto a los demandantes

como al codemandado, y concretamente en el caso de ser el beneficiado por la decisión de un procedimiento selectivo puede defender *“su derecho a la adjudicación mediante la ampliación del debate procesal a la valoración de extremos distintos o adicionales a los planteados por el demandante, sea para empeorar la posición del actor o para mejorar la propia en comparación con la de aquel.”*

Sentencia Tribunal Supremo -Sala 3ª- n.º 217 de 3 de mayo (rec. 5112/2022). Aprobados de buena fe. La Sala ratifica la jurisprudencia referida a los terceros aprobados de buena fe, de acuerdo a la cual, si posteriormente al oportuno nombramiento, y a instancia de un tercero, se anula el procedimiento del que trae causa mediante sentencia firme, en lo posible no debe verse afectada la situación de quienes fueron nombrados en su día porque así lo exigen razones de buena fe, de confianza legítima, de seguridad jurídica y de equidad. Y ello siempre que aquellas infracciones determinantes de la invalidez del proceso selectivo sean imputables exclusivamente a la Administración, sin que pueda oponérsele el principio de no aprobar más aspirantes que plazas. Para la aplicación de esta doctrina no se fija un estándar temporal cierto, aunque de su repaso de las numerosas sentencias dictadas resultan *“lapsos de tiempo que van de uno a cinco años entre el acto originario impugnado y la primera sentencia, y de tres a nueve años entre ese acto y la sentencia firme.”*

Sentencia -Sala 3ª- del Tribunal Supremo n.º 219 de 4 de marzo de 2025 (rec. 207/2024). Autonomía del Tribunal seleccionador. El Tribunal está facultado para establecer los criterios de baremación en lo no dispuesto por las Bases, y considera que la publicación de los criterios aclaratorios tras la realización de la prueba no es vicio invalidante, con cita de la STS de 25 de mayo de 2023 (rec. 659/2022). Asimismo, en relación con cambio de criterios aclaratorios sobre otras convocatorias declara que *“El tribunal tiene libertad de criterio a la hora de baremar, solo limitada por las normas establecidas en las bases de la convocatoria, por lo que no está vinculado por la baremación realizada en anteriores procesos selectivos por otros tribunales”*.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo contencioso- n.º 582 de 19 de mayo de 2025 (rec. 8561/2023). Anonimato en las pruebas selectivas. La cuestión debatida trata de un aspirante que firma su examen escrito, siendo excluido por el Tribunal, aunque en las Bases no se recogía expresamente la preservación del anonimato para la corrección. Se resuelve por la Sala en el sentido de que *“...la obligación de garantizar el anonimato de los aspirantes en las pruebas que por sus características así lo permitan, es consustancial con los principios constitucionales que rigen el acceso a la función pública (artículos 23.2 y 103 de la constitución), por lo que no resulta necesario que en las bases de la convocatoria del proceso selectivo se establezca expresamente esta previsión.”* Se valida la deci-

sión del Tribunal Superior de Justicia por la que, en lugar de excluirse al aspirante, debe de corregirse el ejercicio, ahora debidamente anonimizado, por un Tribunal distinto.

Sentencia del Tribunal Supremo -Sala de lo Contencioso-administrativo- n.º 773/2025 de 17 de junio (rec. 649/2024). Desistimiento de la Administración en procedimientos selectivos. Se admite por el Tribunal Supremo la existencia de interés casacional objetivo en la siguiente cuestión: *“...si en los procesos selectivos de personal de las Administraciones públicas, una vez aprobada la lista de admitidos y excluidos, es posible que la Administración desista de los mismos, sin necesidad de cumplir los requisitos previstos en las leyes para la revisión de oficio de los actos administrativos.”* La Sala 3ª, en análisis del art. 93 de la Ley 39/2015, concluye, en primer lugar, en que la aprobación de la relación de admitidos a un proceso selectivo está lejos de configurar una mera expectativa, y en concreto *“determina el derecho del aspirante a participar efectivamente en el proceso selectivo.”* Y, en segundo lugar, yendo la sentencia, a nuestro juicio, más allá de la cuestión casacional admitida, incide en el carácter excepcional del desistimiento de la Administración y en que el texto del art. 93 *“no ofrece una habilitación general a las Administraciones para desistir en procedimientos por ellas iniciados.”* Podrá desistir, se afirma, en los procedimientos iniciados de oficio antes de la aprobación de las listas, pero con dos precisiones: habrá de ser motivado y solamente *“en los supuestos y con los requisitos previstos en las Leyes”*.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Contencioso- n.º 24 de 19 de enero de 2026 (rec. 7634/2024)). Proceso selectivo. Extensión de efectos a aspirante que no ha recurrido. Con cita de su sentencia de 24 de enero de 2019 (rec. 2519/2016) distingue entre los actos individualizados y notificados, afectados por el citado art. 110.5 c) LJCA, y los actos administrativos con destinatario plural, extramuros de esa regla, haciendo prevalecer, expresamente en materia de personal, el acceso igualitario sobre la seguridad jurídica. Y dicta la siguiente doctrina en interés casacional: No es preciso haber recurrido las resoluciones finalizadoras de los procesos selectivos para solicitar la extensión de los efectos de una sentencia firme que hubiera reconocido una situación jurídica individualizada a otro aspirante en ese mismo proceso selectivo. Doctrina reiterada en la STS -Sala de lo Contencioso- n.º 495 de 23 de abril de 2026 (rec. 4242/2025).

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Contencioso- n.º 185 de fecha 19 de febrero de 2026 (rec. 8629/2022). Obligación de incorporar al expediente las puntuaciones individuales de los miembros del tribunal de selección. La Sala 3ª declara que, 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 y su motivación, para garantizar control de la discrecionalidad técnica en los procesos selectivos. Cada aspirante debe conocer cuál fue la puntuación dada a cada pregunta por parte de cada uno de los miembros del órgano de selección, y obtenida la media aritmética obtenida en la forma preestablecida por la convocatoria. Esta doctrina casacional es reiterada por STS n.º 464 de 16 de abril de 2026 (rec. 8437/2022) y corroborar en STS n.º 526 de 29 de abril de 2026 (rec. 2148/2023) y, entre otras, en STS n.º 593 de fecha 13 de mayo 2026 (rec. 963/2023).

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Aragón -Sala de lo Social-n.º 775 de 27/10/2025 (Rec. 709/2025). Derecho fundamental a la no discriminación por sexo. Paridad en composición del Tribunal de una oposición en una entidad local. Tras cita legal y de jurisprudencia y doctrina constitucional, sobre la claridad del mandato de composición paritaria en los Tribunales de selección, la Sala aragonesa considera que, en el concreto caso, no se ha dado aplicación efectiva al principio de paridad, sin que la razón dada en el recurso sobre la necesidad de asegurar la profesionalidad pueda admitirse frente a lo dispuesto legalmente; y *“por otra parte, no se advierte en este caso imposibilidad para la designación de mujeres vocales, pues, si se las consideró idóneas para ser suplentes de esos cargos, esto indica que también estaban cualificadas para ser titulares.”* Por lo que declara la nulidad, con indemnización por vulneración de derecho fundamental.

3. PROVISIÓN

Sentencia del Tribunal Supremo – Sala de lo Contencioso-administrativo-n.º 711 de 5 de junio de 2025 (rec. 1592/2023). Declaración de situación administrativa de servicios en otras Administraciones tras provisiones sucesivas. La Sala 3ª resuelve la cuestión casacional interesada en los siguientes términos: *“...declaramos que, en el supuesto de sucesivas adjudicaciones de puestos de trabajo en procedimientos de provisión en distintas Administraciones mediante movilidad interadministrativa, el concepto de Administración de origen del artículo 88 del TREBEP corresponde a la Administración donde el funcionario adquirió tal condición, la cual ostenta la competencia para declarar la situación administrativa de servicios en otras Administraciones, con los efectos establecidos en el citado artículo 88.”*

Sentencia del Tribunal Supremo -Sala de lo Contencioso-administrativo-n.º 715 de 5 de junio de 2025 (rec. 2566/2023). Provisión de un puesto en entidad local mediante libre designación a funcionario AGE. Procedimiento. Ante la inexistencia de norma expresa, considera el TS que debe acudir a ana-

lógicamente, por mayor identidad de razón, al art. 67 del Real Decreto 364/995 (provisión en Comunidades Autónomas), y sienta la siguiente doctrina casacional: en los supuestos en que una corporación local pretenda proveer un puesto de trabajo mediante libre designación de un funcionario de la Administración General del Estado, deberá recabar con carácter previo al nombramiento el informe favorable exigido por el artículo 67 citado; precepto que resulta aplicable analógicamente a ese supuesto.

4. ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Contencioso-administrativo- n.º 1249 de 8/10/2025. La compensación económica prevista en la Ley 20/2021 no se extiende a anteriores procesos de estabilización. Aunque la cuestión ya fue abordada y resuelta en la STS de 1 de julio de 2025 (rec. casación n.º 5709/2023), se declara que el artículo 2.6 de la Ley 20/2021 no resulta de aplicación a los procesos selectivos de estabilización cuyas convocatorias han sido publicadas antes de la entrada en vigor de la citada Ley. De modo que la compensación económica allí prevista, únicamente resulta de aplicación, en su caso, a los funcionarios interinos que hayan visto finalizada su relación con la Administración por no haber superado el tercer proceso de estabilización de empleo temporal.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Contencioso-administrativo- n.º 1337 de 22/10/2025 (Rec. 8023/2024). Baremo desproporcionado en estabilización. La Sala 3ª hace referencia a su STS de 26 de septiembre de 2024 (rec. N.º 6920/2023); y con ello la respuesta a la cuestión de interés casacional objetivo es la misma a aquella: establecer el doble de puntuación en el baremo para los servicios prestados en la Administración convocante es discriminatorio y desproporcionado, por consiguiente, ilegal.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 378 de 15 de abril de 2026 (rec. 34/2025). Impugnación Bases de estabilización. Se interpone conflicto colectivo en impugnación de bases de la convocatoria de un proceso selectivo extraordinario de estabilización de empleo derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, estimándose en la sentencia de instancia la pretensión sindical de que se anulase la base que establece una valoración distinta para los servicios prestados en jornadas a tiempo parcial y los servicios prestados en jornadas a tiempo completo.

Por contra, la Sala IV no advierte discriminación por la valoración diferente de los servicios prestados en jornada a tiempo parcial y a tiempo completo, pues al tratarse de un proceso de concurrencia competitiva y no de reconocimiento

de derechos individuales no rige la regla de igualdad entre tiempo parcial y tiempo completo, que sí es exigible a los efectos económicos (antigüedad) y de promoción profesional: en la valoración del tiempo efectivo de servicios debe garantizarse la igualdad de condiciones en los aspirantes.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, n.º 7, de 10 de enero de 2025 (rec. n.º 1020/2024). Indefinido no fijo que pasa a fijo en el mismo puesto e iguales condiciones, como consecuencia del proceso de estabilización, no genera derecho a indemnización. El trabajador, reconocido judicialmente como indefinido no fijo, tras superar las pruebas de estabilización de trabajadores temporales convocadas por la Administración autonómica, en aplicación de la ley 20/2021, cesó como contratado indefinido no fijo y se le nombró trabajador fijo, adjudicándole la misma plaza que había estado ocupando. La Sala entiende que *“aunque la contratación temporal del trabajador (con reiterados contratos de indefinido no fijo) fue abusiva (...) no puede ignorarse que esa circunstancia le ha permitido acogerse al sistema excepcional de consolidación de empleo con el que ha adquirido la condición de trabajador fijo y que esa novación de su contrato no ha sido a iniciativa del empresario, sino a su decisión de participar en dicho proceso”*. Por ello no se justifica el abono de una indemnización adicional. Entre otras en el mismo sentido, la STSJ de Aragón -Sala de lo Social- de 11 de abril de 2025 (rec. 223/2025) y la n.º 557 de 21 de julio de 2025.

5. ABUSO DE TEMPORALIDAD

STJUE 14 de abril de 2026 (Asunto C-418/24 OBADAL). Medidas normativas contra el abuso de temporalidad en el empleo público: Insuficiencia. La Sala de lo Social del TSJ de Madrid en recurso de suplicación, y ante la pretensión de la demandante de que se declarase fija la relación laboral que mantenía con la Comunidad Autónoma tras seis contratos de interinidad sucesivos, concluyó, confirmando la de instancia que, atendida la irregularidad de la contratación temporal, y tratándose de una Administración Pública, lo adecuado, con cita de jurisprudencia, era la declaración de indefinida no fija, con derecho a ocupar la plaza hasta la cobertura reglamentaria. Por su parte, la Sala del Tribunal Supremo plantea al TJUE dos cuestiones prejudiciales en torno a la cuestión de si esa decisión daba cumplimiento al mandato de la Directiva europea de empleo temporal sobre una medida o sanción útil contra el abuso de temporalidad.

Y la sentencia TJUE responde, primero, que la Directiva de Empleo temporal, se opone a la normativa y jurisprudencia española que establece como medida para sancionar los abusos la declaración de indefinido no fijo, en tanto se

mantiene la temporalidad, luego precariedad, del trabajador; y -segundo- que no constituyen medidas adecuadas o suficientes para sancionar los abusos ni el pago de indemnizaciones tasadas con un doble límite máximo en el momento de la extinción de esa relación laboral (20 días por año con un máximo de 12 mensualidades o 33 días por año con máximo de 24), ni lo hace la aplicación de un régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas de carácter ambiguo, abstracto e imprevisible, ni tampoco la convocatoria de procesos selectivos en los que si bien se valoran la experiencia previa del trabajador afectado y el tiempo de servicio dedicado por él al desarrollo de sus tareas, esta valoración no se limita a aquellos candidatos que hayan sido víctimas de tal abuso. Esto es, se declara -una vez más pero con mayor rotundidad- que España no tiene una respuesta o sistema legal/judicial que sancione adecuadamente el abuso de temporalidad en el empleo público.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo contencioso-, n.º 197 de 25 de febrero de 2025. Prohibición constitucional de fijeza. El ordenamiento jurídico español no permite convertir al personal temporal de la Administración en funcionario de carrera o personal fijo o equiparable, sin que medien los procesos selectivos previstos legalmente para acceder a esa condición, regidos por los principios constitucionales de publicidad, mérito y capacidad. El impedimento lo es no de legalidad sino de constitucionalidad. La Sala 3ª responde a las cuestiones planteadas en el auto de admisión del recurso que: (i) la apreciación del uso abusivo de los nombramientos temporales exige la comprobación de que se reiteran o prolongan para cubrir necesidades no permanentes o estructurales. (ii) es contrario a la Constitución convertir en funcionario fijo o equiparable a quien haya recibido nombramientos temporales abusivos. (iii) el afectado por el abuso, de ser cesado fuera de los supuestos previstos legalmente para la terminación de la relación de servicio temporal (cobertura reglamentaria o amortización), tendrá derecho a ser repuesto. (iv) La indemnización del daño sufrido por causa de nombramientos temporales abusivos debe instrumentarse mediante el oportuno procedimiento de responsabilidad.

En el mismo sentido, con la misma fecha, la STS n.º 196 (rec. 7099/2022), y con idéntica respuesta a las cuestiones de interés casacional la de 4 de marzo de 2025 (rec. 4230/2024). Asimismo, resulta de gran interés, pensamos, el nuevo pronunciamiento de la Sala 3ª en su **Auto de 29 de abril de 2026 (rec. 127/2026)**, a la vista de la recién citada sentencia TJUE de 14 de abril de 2026 (caso Obadal) donde se reafirma en su doctrina antedicha, *“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.”*

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 475 de 11 de mayo de 2026 (rec. 3543/2023). Doctrina sobre abuso de temporalidad personal laboral y consecuencias. Esta importante sentencia se dicta poco después de la STJUE (Gran Sala) de 14 de abril de 2026, asunto Obadal (C418/24). El conflicto judicial es el de una trabajadora del Ayuntamiento de Madrid que desde 2009 prestó servicios mediante seis contratos temporales, siendo que había participado en 2005 en un concurso-oposición con el resultado de aprobada sin plaza.

La Sala IV, a la vista de la STJUE OBADAL, concluye que la figura del “indefinido no fijo” no es una medida válida para evitar el uso abusivo de empleo temporal. La medida de fijeza es adecuada y es constitucional cuando el trabajador que sufre el abuso en la temporalidad haya superado previamente un proceso selectivo para personal fijo, conforme a los requisitos de igualdad, mérito y capacidad sin obtener plaza. En el resto de situaciones de abuso, la respuesta reparadora y disuasoria, mientras no medie cambio legislativo, debe consistir en una indemnización específica por el abuso, independiente de las indemnizaciones tasadas por la extinción del contrato, junto con denuncia a Inspección de Trabajo a los efectos de aplicación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). A lo que une especificaciones en materia procesal para que esta nueva doctrina pueda aplicarse en los procesos judiciales activos sobre abuso de temporalidad.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón -Sala de lo Contencioso- n.º 163 de 6 de abril de 2026 (rec. 205/2022). Abuso temporalidad. Consecuencias. El JCA n.º 2 de Zaragoza estima parcialmente la demanda y declara el abuso de temporalidad, al haberse excedido los límites de la contratación temporal, pero deniega la pretensión de que se declare a la demandante empleada fija y la de la pertinente indemnización para sancionar el abuso.

Interpuesta apelación, la Sala aragonesa se remite a la constante jurisprudencia de la Sala 3ª, con cita, entre otras, de la STS de 25 de febrero de 2025, y reitera la doctrina del orden contencioso al respecto con precisión de que la reacción no puede ser aplicar al ámbito de las relaciones funcionariales los criterios de la legislación ni la jurisprudencia laboral. La única consecuencia es el derecho a que se mantenga la relación de empleo temporal hasta que la Administración cumpla con su obligación de cobertura por funcionario de carrera o amortización. Y, producido el cese, ello no implica que nazca automáticamente el derecho a ser indemnizado, sin perjuicio de que sí cabe plantear una recla-

mación por responsabilidad patrimonial, de poderse acreditar un daño efectivo e identificado⁸.

Se reitera la misma doctrina y resultado -reconocimiento del carácter abusivo del desempeño de funciones en interinidad pero desestimando el resto de las pretensiones- por la Sala de lo contencioso del TSJ de Aragón en las sentencias n.º 193 de 28 de abril de 2026 (rec. 392/2023), 195 de 28 de abril de 2026 (rec. 390/2023), n.º 196 de 28 de abril de 2026 (rec. 395/2023). En la n.º 206 de 4 de mayo de 2026 (rec. 385/2023) directamente se niega el abuso de temporalidad.

6. GRADO PERSONAL

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo contencioso- n.º 513 de 5 de mayo de 2025. Reconocimiento de grado personal a funcionario interino que no ha adquirido la condición de funcionario de carrera. El Tribunal, siguiendo su jurisprudencia (Ss. TS. n.º 1796/2018 y 293/2019) determina: *“En consecuencia y de acuerdo con nuestra doctrina cuando estemos ante una interinidad abusiva, los artículos 21.1 letra d) de la Ley 30/1984 y 70.2 y 4 del Reglamento de Promoción Profesional (RD 364/1995), son aplicables a los funcionarios interinos que no han ingresado en el Cuerpo o Escala como funcionarios de carrera.”* Lo novedoso con esta Sentencia es que el reconocimiento de grado en el cuerpo o escala puede reclamarse aun en el caso de no estar en activo en ese momento, pero que solo se desplegarán sus efectos en el Grupo, Cuerpo o Escala en el que presta o prestó sus servicios como funcionario interino inicialmente.

.....

8 Sobre la necesidad y dificultad para acreditar el daño efectivo en las situaciones de abuso de temporalidad constatado, cabe citar la STSJ País Vasco -Sala de lo Contencioso- n.º 126 de 14 de abril de 2026 (rec. 835/2021): *En efecto, del hecho de que la administración haya hecho una utilización abusiva de las relaciones temporales no se desprende, necesariamente, que ... haya sufrido daños por esa circunstancia. Hemos de tener en cuenta que el interesado, durante todo este tiempo, ha estado desempeñando un trabajo que le ha sido debidamente retribuido. De hecho, si así lo hubiera deseado, podría haber abandonado ese trabajo para buscar otro en el sector privado que le resultara más conveniente. Al no haberlo hecho así, hemos de entender que se mantuvo en esa situación porque le convenía o le reportaba algún beneficio. En el supuesto de que no hubiera sido así y, en efecto, se le hubiera ocasionado algún perjuicio que mereciera ser indemnizado, debería haberlo invocado y acreditado. Sin embargo, no se ha invocado ningún perjuicio real y susceptible de valoración económica. Simplemente se da por sentado que el mantenimiento de la situación de temporalidad le habría ocasionado algún perjuicio, que ni se especifica ni se valora convenientemente. Por consiguiente, no cabe reconocer, de manera automática, una indemnización al actor por estos hechos.*

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Contencioso- n.º 544 de 29 de abril de 2026 (rec. 6810/2023). Consolidación de grado interino en el acceso a funcionario de carrera. La controversia surge de la pretensión del nombramiento de funcionario de carrera en nivel 22, tras siete años como funcionario interino desarrollando funciones con nivel 24, para que la Administración le reconozca el grado personal consolidado durante el período como temporal. La Sala 3ª indica que es cierto que el artículo 70.2 del Reglamento General de Promoción Profesional y la normativa autonómica, tal y como indican las sentencias impugnadas, exigen para reconocer ese primer grado el ingreso como funcionario de carrera en un cuerpo o escala, pero sostiene que ello no obsta para la prevalencia de la cláusula 4ª del Acuerdo Marco, si bien para que se produzca *“un efecto tan contundente como es desplazar la normativa interna, es preciso que se esté ante una interinidad que se reputa abusiva, no ante llamamientos puntuales”*, coherentes con el sentido de la figura del funcionario interino.

Por ello, tras recordar su doctrina más reciente -STS n.º 903/2025, de 2 de julio y 14 de julio de 2025 (rec.6809/2023) – reitera su doctrina casacional” *declarando que, en los casos de abuso de temporalidad en relaciones de empleo temporal de larga duración, no puede denegarse la solicitud de reconocimiento del grado personal consolidado presentada después de adquirirse la condición de funcionario de carrera, cuando, con anterioridad a adquirir tal condición, había prestado servicios como funcionario interino, y había consolidado un grado superior distinto en atención al período previsto en la norma correspondiente.*”; con la precisión de que debe de tratarse en el mismo cuerpo o Escala. Y, consecuentemente, se estima el recurso, reconociendo el grado personal 24 el recurrente con efectos desde la fecha de la solicitud.

7. PERMISOS

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Contencioso-administrativo- n.º 1272 de 13/10/2025. Permiso maternidad otro progenitor y jornadas especiales. La Sala 3ª, con cita de sentencias de la jurisdicción social sobre el art. 48.4 TRET (entre ellas STSJ de Aragón n.º 11/2022, de 17 de enero), acoge la tesis de la proporcionalidad entre trabajo y descanso en la determinación de la semana, para no producir una prolongación artificial del permiso con desigualdad en el disfrute entre los diferentes regímenes de trabajo. Así: *“... debemos declarar que el concepto “semanas completas” recogido en el artículo 49.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con el disfrute del permiso no obligatorio del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija, y en función de las circunstancias particulares, puede resultar condicionado en su cómputo en el caso*

de que la persona solicitante esté desempeñando la jornada en régimen especial, con distribución irregular del tiempo de descanso, mediante la aplicación de una regla de proporcionalidad con referencia la jornada semanal ordinaria, para garantizar la equivalencia del tiempo de trabajo efectivo eximido y el disfrute igual entre los diferentes regímenes de trabajo.”

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 126 de 4 de febrero 2026 (rec. 251/2024). Permisos del art. 37.3.b) TRET. Por la empleadora se impone, mediante instrucción, que los permisos a los que se refiere el art. 37.3 b) del ET, por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, comiencen a disfrutarse por la persona trabajadora necesariamente a partir del primer día laborable siguiente al suceso que ocasiona el permiso. La Sala IV declara que no puede exigirse por la empleadora esa determinación. En sus palabras: “...los permisos para cuidados de familiares a los que se refiere el art. 37.3 b) del ET, no pueden administrarse de forma tal que su inicio se vincule necesariamente al evento del que dependen, sin dejar por ello margen para una distribución racional que permita una asistencia planificada y más eficaz de la persona con necesidades en función de las circunstancias concurrentes.” En el mismo sentido de prohibir la decisión empresarial de exigir requisitos adicionales a los que establece el artículo 37.3.b) ET para el disfrute de los permisos por cuidado de familiares o personas convivientes, la STS -Sala de lo Social- n.º 373 de 15 de abril de 2026 (rec. 104/2025).

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 140 de 5 de febrero 2026 (rec. 236/2024). Duración permiso art. 37.3. b) TRET. Se suscita el conflicto colectivo ante la posición empresarial, por la que el permiso de hospitalización se vincula a la subsistencia de la hospitalización de la persona por la que legalmente ha sido concedido el permiso, con el máximo de los 5 días establecidos. La Audiencia Nacional falla a favor de los sindicatos y en casación se argumenta, además de la vinculación a la hospitalización, que el asunto debió someterse a la Comisión Paritaria del Convenio.

La Sala IV aclara que, aunque los Convenios disponen que cualquier Conflicto Colectivo debe someterse previamente a su comisión paritaria de interpretación y/o aplicación, lo que sucede es que, en el presente caso, el objeto del conflicto no es tanto la interpretación del convenio colectivo aplicable, sino que lo es, más bien, la interpretación del artículo 37.3 b) ET; y la Comisión Paritaria no tiene competencia para interpretar una norma legal. Y, entrando en el fondo, con cita de jurisprudencia, entiende que las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de la totalidad de los 5 días del artículo 37.3 b) ET, o los que disponga el convenio, si tras el alta hospitalaria no se han agotado y se ha prescrito reposo domiciliario al familiar o persona conviviente.

Las sentencias del Tribunal Supremo n.º 275 de 12 de marzo de 2026, (rec. 5364/2024) y n.º 443 de 22 de abril de 2026 (rec. 126/2025), dan un paso más y, reiterando que el art. 37.3 ET constituye norma de derecho necesario relativo no limitable por Convenio, establecen una presunción iuris tantum a favor del reposo domiciliario.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 253 de 11 de marzo de 2026 (rec. 58/2025). Permiso por fuerza mayor por conciliación de hasta 4 días al año. La controversia se plantea por demanda de conflicto colectivo en pretensión de que se declare que no existe solapamiento entre lo previsto en el art. 37.9 ET (derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, con retribución del cómputo horario consumido de hasta 4 días al año) y la atribución por el convenio vigente de permiso para el acompañamiento a consultas, pruebas médicas, urgencias sin hospitalización.

La Sala del Tribunal Supremo acoge la pretensión sindical -señala que son dos permisos distintos- y reafirma sus requisitos: existencia de un motivo familiar urgente y sorpresivo relacionado con un accidente o enfermedad que exija la presencia inmediata, el carácter retribuido hasta cuatro días y la posibilidad de tomarlo por horas. La STS -Sala de lo Social- n.º 426 de 17 de abril de 2026 (rec. 111/2024) se pronuncia, si cabe con mayor claridad, sobre el carácter imperativo de mínimos del art. 37.9 TRLET y el carácter retribuido del permiso por fuerza mayor.

8. DERECHOS FUNDAMENTALES. GARANTÍA DE INDEMNIDAD. ACOSO LABORAL
Sentencia Tribunal de Justicia de la Unión Europea (asunto C-38/24) de fecha 11/09/2025. Discriminación en el trabajo: la protección de los derechos de las personas con discapacidad contra la discriminación indirecta se hace extensiva a los padres de niños con discapacidad. El Tribunal declara: (1º) que la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en relación con la normativa internacional, deben interpretarse en el sentido de que la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se aplica también a un trabajador que no es el mismo discapacitado, pero que es objeto de tal discriminación debido a la asistencia que presta a su hijo aquejado de una discapacidad, que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado. (2º) que un empresario está obligado a realizar ajustes razonables con respecto a ese trabajador mediante la adaptación de su entorno de trabajo, siempre y cuando no supongan una carga excesiva para el empresario.

Sentencia Tribunal Constitucional n.º 4/2025 de fecha 13-01-2025. Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de nacimiento. El TC, remitiéndose a su STC140/2024, de 6 de noviembre, declara que mientras *“el legislador no lleve a cabo la consiguiente reforma normativa, en las familias monoparentales el permiso a que hace referencia el art. 48.4 LET, en relación con el art. 177 LGSS, ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso del primer párrafo para la madre biológica (dieciséis semanas), el previsto en el segundo para progenitor distinto (diez semanas, al excluirse las seis primeras, que necesariamente deben disfrutarse de forma ininterrumpida e inmediatamente posterior al parto)”*. Son numerosas las sentencias dictadas en esta cuestión y sentido por el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo; por todas, Ss. TC n.º 93 y 94 de 7 de abril de 2025, y, por el Alto Tribunal, la STS -Sala 3ª- de 9 de mayo de 2025 (rec. 1678/2023).

Cabe precisar como la STC n.º 168 de 17 de noviembre 2025, ampara un concepto estricto de familia monoparental a efectos de permiso por nacimiento, y desestima que esta doctrina de ampliación en diez semanas se aplique al permiso para la madre biológica por encontrarse el progenitor distinto en prisión.

Sentencia Tribunal Constitucional n.º 28 de 10 de febrero de 2025. Acoso laboral en la Función Pública. La importancia del desplazamiento de la carga de la prueba. La STC reitera la jurisprudencia sentada en la sentencia n.º 56/2019 de 6 de mayo, sobre las notas características del acoso laboral -ahora aplicadas a la función pública local y la responsabilidad patrimonial de la Administración- e incide en la obligatoriedad de desplazar la carga de la prueba a la parte demandada cuando hay indicios razonables de existencia de la vulneración de derechos fundamentales.

En definitiva el TC establece que se ha producido lesión de derechos fundamentales, imputable por un lado, al Ayuntamiento por su conducta omisiva de prevenir, investigar y sancionar las actuaciones de acoso de sus empleados públicos, y la activa de hostigamiento que desarrolló institucionalmente contra el demandante; y, por otro, a la sentencia de apelación por el incumplimiento de su deber de control judicial de estos derechos, al no aplicar correctamente la jurisprudencia constitucional sobre el desplazamiento de la carga probatoria en su protección.

Sentencia Tribunal Constitucional n.º 148 de 9 de septiembre 2025. Nuevo supuesto de garantía de indemnidad: La denuncia del trabajador a través de la representación sindical. La sentencia constitucional explica la evolución del concepto de “garantía de indemnidad”, e identifica el fundamento constitucional del mismo en la evitación del efecto desaliento o disuasorio que

supondría la desprotección de los trabajadores frente a los eventuales perjuicios que les acarree el haber ejercido su derecho a la tutela judicial efectiva frente a su empleador. El Tribunal concluye que los supuestos, como el enjuiciado en el recurso de amparo, en los que el trabajador presenta su queja ante la representación de los trabajadores, para que ejerza la función de intermediación que legalmente tiene reconocida en el cumplimiento de la normativa laboral, son también susceptibles de recibir la protección constitucional dispensada por el art. 24.1 CE a la garantía de indemnidad, si se insertan en esa finalidad de tutela de derechos.

Sentencia del Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 46 de 21 de enero de 2025. Discriminación personal temporal. El Convenio de Personal Laboral de un ayuntamiento dispone en su art. 2 que *“afectará al personal laboral permanente o temporal que preste sus servicios en el mismo, no siendo aplicable a aquellos trabajadores que lleven menos de un año.”* El Tribunal Supremo se ratifica en lo expresado en su sentencia de 16 de enero de 2025, sobre la misma problemática, con expresa referencia a que la negociación colectiva está vinculada por los derechos de igualdad y no discriminación que deben conducir a tener dicha prescripción por no puesta.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo contencioso- n.º 478 de 24 de abril de 2025 (Rec. 6952/2022). Fijación de doctrina casacional sobre la delimitación del ámbito competencial de las jurisdicciones contencioso-administrativa y social en materia de acoso laboral. El Tribunal Supremo señala que la jurisdicción contencioso-administrativa debe resolver los recursos contra los actos administrativos, adoptados en procedimientos cuyo objeto sea investigar o depurar la responsabilidad disciplinaria por conductas presuntas de acoso laboral, cuando hayan sido cometidas por personal funcionario; todo ello con independencia de quien sea el presunto sujeto pasivo del acoso.

Por el contrario, el orden jurisdiccional social es el competente para conocer la impugnación de resoluciones que establezcan medidas de prevención del acoso laboral que no sean disposiciones generales, o de actuaciones de las Administraciones públicas que infrinjan esas medidas preventivas, o cuando se pretenda la exigencia de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de esas medidas.

Sentencia del Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 580 de 11 de junio de 2025 (rec. 2/2024). Derecho a la reducción de jornada del personal temporal en igualdad de condiciones que el fijo. Planteado recurso de casación, el Departamento de Educación del Gobierno vasco sostiene que hay causas objetivas que justifican la exclusión del personal temporal e indefinido no fijo

del mecanismo de reducción de jornada por razón de edad que regula el Convenio colectivo, debido a las enormes dificultades que eso comporta, que lleguen incluso a la práctica imposibilidad de prever quien obtendrá plaza de curso completo en esa anualidad con los meses de antelación necesarios para la planificación escolar. La Sala de lo Social del TS, tras extensa cita de la jurisprudencia al respecto y atendido lo dispuesto en el art. 15.6 ET y la Directiva europea de empleo temporal, ratifica la sentencia impugnada: La igualdad de derechos entre trabajadores temporales y fijos no puede quedar supeditada a las necesidades organizativas.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 377 de 15 de abril de 2026 (rec. 5259/2024). Precepto convenial que fija indemnización al personal fijo sin referencia al personal temporal. La empleada pública, personal laboral interino de la Comunidad Autónoma de Madrid, fue declarada en situación de Incapacidad Permanente Total (IPT), y solicitó se le abonara la cantidad prevista en el artículo 151.3 a) del Convenio colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid para el supuesto de IPT que tenga menos de 55 años. Su solicitud fue desestimada con fundamento en que el Convenio Colectivo hablaba de personal laboral fijo y su vinculación era mediante contrato de interinidad para cobertura de vacante, por lo que no se podía acceder a lo solicitado. El Tribunal Superior avaló la postura de la Comunidad Autónoma. Interpuesto recurso de casación, la Sala IV, con cita de su doctrina jurisprudencial, y en aplicación de los arts. 12.6 y 15.6 ET, así como la cláusula 4ª del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura como anexo de la Directiva 1999/70, que proscriben la diferencia de trato no justificada en las condiciones laborales del personal temporal en comparación con el fijo, estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, anula la sentencia recurrida, y confirma, declarándola firme, la sentencia del Juzgado. Similar doctrina en la STS 153/2026 de 6 de febrero (rec. 4761/2024).

8. RETRIBUCIONES

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Social, n.º 270 de 2 de abril 2025 Discriminación salarial. Personal de Ayuntamiento contratado al amparo de programa de fomento del empleo, que es retribuido de acuerdo con las normas que regulan esas subvenciones. El abono a la trabajadora de una retribución inferior a la establecida en el convenio colectivo para los trabajadores de su grupo de titulación vulnera el principio de igualdad ante la ley en el seno de una Administración pública; y ello aunque el convenio colectivo excluya expresamente de su ámbito a los contratos subvencionados; lo que se refuerza con la acreditación de que la demandante ha realizado un trabajo igual o similar a otros tra-

bajadores del ayuntamiento que perciben mayor retribución de acuerdo al convenio colectivo.

En similares términos la STS -Sala de lo Social- n.º 331 de 22 de abril de 2025, anula la discriminación retributiva basada en la actividad subvencionada, precisando la Sala que puede reclamarse mediante el proceso de tutela de derechos fundamentales y que no cabe inicio del cómputo de prescripción de la acción judicial mientras persista la situación discriminatoria.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Contencioso-administrativo- n.º 801 de 23/6/2025. Gratificación por localización. La Sala 3ª se centra en el concepto, acuñado por la jurisprudencia europea, de “*tiempo de trabajo*” y declara la siguiente doctrina casacional: “*la localización permanente de un Técnico de Seguridad Alimentaria a través del teléfono móvil corporativo no genera, por sí sola, derecho a percibir una gratificación con carácter permanente y periódico, a no ser que se acredite que viene acompañada de otras limitaciones que objetivamente restrinjan de manera significativa su facultad de administrar libremente el tiempo durante el cual sus servicios no son requeridos y pueda dedicarlo a sus propios intereses*”. Una doctrina extrapolable a otros supuestos de uso de teléfono móvil corporativo, que conlleva la desestimación del recurso de la funcionaria.

Sentencia del Tribunal Supremo -Sala de lo contencioso-administrativo- n.º 1081/2025 de 21 de julio (rec. 7102/2023). Trabajo por turnos: nocturno y en días festivos dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Retribución ordinaria. Prescripción de cuatro años. A efectos de interés casacional se declara: 1º *Cuando el funcionario presta servicios en régimen de turnos en los que se incluyen turnos de noche y festivos, si esos servicios se prestan dentro del horario de la jornada ordinaria de trabajo, el funcionario tiene derecho a su retribución en periodos de vacaciones anuales, incapacidad temporal, permisos por asuntos propios y demás permisos retribuidos.* 2º *En el ámbito de la función pública local el plazo de prescripción del derecho a reclamar cantidades adeudadas por los anteriores conceptos es el de cuatro años, previsto en el artículo 25 de la Ley General.*” En idénticos términos, entre otras, Ss. TS n.º 1464/2024, de 18 de septiembre, n.º 1129/2025, de 11 de septiembre, 1075/2025, de 21 de julio, 1204/2025 y 1197/2025 de 29 de septiembre.

Sentencia del Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 3 de 13 de enero de 2026 (rec. 171/2024). Sometimiento de los Convenios Colectivos a la legalidad presupuestaria. La demanda se sustentaba en el argumento de que la DF 24 LPGE 2023 había suprimido el último párrafo del artículo 32.2 TREBEP, por lo que no era ajustada a derecho el mantenimiento de la suspensión de los beneficios sociales regulados en el convenio colectivo; lo que fue estimado por el TSJ

de Madrid. Por contra, la Sala 4ª, con cita de su jurisprudencia, concluye que la supresión del art. 32.2 TREBEP no ha modificado la consolidada doctrina de la Sala IV sobre el ineludible sometimiento de los convenios colectivos de los empleados públicos a la legislación presupuestaria.

Sentencia del Tribunal de Cuentas n.º 3 de fecha 21 de marzo de 2026. Derecho de un FHN a percibir la gratificación por desempeño de funciones acumuladas, en caso de incapacidad laboral transitoria. Se declara responsables por alcance a una Alcaldesa y sendos interventores por importe de 9.123,26 €, referido a las retribuciones abonadas a un funcionario de habilitación nacional durante su baja médica, en concepto de gratificación por acumulación de otro puesto en distinto ayuntamiento. La sentencia se fundamenta, en esencia, en que no produjo devengo de salario por el empleado dado que el concepto retributivo de gratificación por acumulación de un puesto (art. 50.3 RD 128/2018) se equipara o identifica con el de “gratificaciones por servicios extraordinarios”, reguladas en el art. 6 del RD 861/1986 de retribuciones de los funcionarios de Administración Local, y no puede extenderse al momento en que, por su situación de baja médica, lo que percibe el funcionario es una prestación, sin prestar esas funciones efectivas que le hacen acreedor de la gratificación. Por su parte la Sala comienza por advertir que *“dista mucho de ser pacífica”* la cuestión sobre la naturaleza jurídica de la gratificación por acumulación de funciones, y concluye que el caso concreto ofrece *“la suficiente complejidad para descartar absolutamente la concurrencia del elemento subjetivo de responsabilidad contable en la actuación del apelante.”* Esto es, no puede afirmarse que hubiera actuado con negligencia grave, estimándose, en consecuencia, el recurso de apelación.

10. EXTINCIÓN VÍNCULO LABORAL

Sentencia del Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 39 del 20 de enero de 2025). Despido improcedente Delegado de Prevención Riesgos laborales. Derecho de opción. El derecho de opción sobre readmisión o indemnización en el supuesto de declaración de improcedencia del despido, establecido en el art. 56.4 del ET para los representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales, y extendido a los delegados de prevención por el art. 30.4 de la Ley 38/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se mantiene aunque el despido lo haya sido por conductas no relacionadas con su actividad de prevención. Lo que apoya, asimismo, en la STJUE, de 9 de febrero de 2023 (C-453/21).

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 736 de 16/07/2025. Indemnización por despido improcedente no puede verse incrementada en la

vía judicial. La Sala 4ª, aunque ya se había pronunciado sobre la no aplicación directa del Convenio 158 OIT, no lo había hecho sobre el art. 24 de la Carta Social Europea Revisada (que incorpora el compromiso de reconocer “*el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada*”), por lo que analiza la cuestión a la vista del precepto y falla que en caso de despido improcedente no procede el reconocimiento de indemnización adicional alguna, siendo la reparación prevista en el art. 56 ET la única compensación legalmente aplicable, afirmando también el carácter programático y sin efecto directo del art. 24 CSER. Se reitera la doctrina en STS n.º 1131 de 26 de noviembre de 2025 (rec. 4704/2024).

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Aragón -Sala de lo Social- n.º 810 de 10/11/2025 (Rec. 779/2025). Notificación despido entidad local. La Sala, con cita de la STS de 19 de julio de 2023, señala que, siendo empleadora una Administración Pública, la notificación del acto de despido sin indicar vía y plazo de impugnación, mantiene suspendido el plazo de caducidad hasta que el trabajador impugne con la interposición de la demanda, si bien opera el plazo de prescripción supletoriamente fijado por el artículo 59.1 ET (un año). Una doctrina que aplica al caso concreto para concluir que el ayuntamiento no ha dado cumplimiento por el ayuntamiento al mandato del art.69.1 LRJS, por lo cual no puede considerarse caducada la acción de despido.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón -Sala de lo Social- n.º 219 de 18 de marzo de 2026. (rec. 67/2026). Despido en reducción de jornada. La demandante presta servicios en una sociedad pública dependiente, estando acogida desde 2019 a una reducción de jornada por cuidado de menor, siendo extinguido su contrato de trabajo el 13 de junio de 2024 con fundamento en causa organizativa deriva de la amortización de la plaza como consecuencia de la aprobación y publicación de plantilla, sin impugnación. Por la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia se estimó parcialmente la demanda de la trabajadora declarando improcedente el despido. La Sala realiza un análisis detallado del art. 53.4 ET para concluir que, en ese supuesto de trabajador con reducción de jornada, el despido objetivo injustificado debe ser declarado nulo salvo que se acredite suficientemente la causa objetiva, por lo que no cabrá la improcedencia por una justificación insuficiente de la causa organizativa. A partir de ese análisis, considera que en el caso concreto se ha acreditado que la reorganización y aprobación de la Plantilla con supresión de la plaza, sin impugnación ni recurso alguno, prueba suficientemente la causa objetiva que sustenta el despido, lo que excluye la nulidad pretendida. Sin perjuicio de que mantiene la calificación de improcedente, dado el error inexcusable -causa formal, art. 53.4 ET- en el monto de la indemnización que se ofreció a la trabajadora.

Cabe citar que la STSJ de Aragón -Sala de lo Social- n.º 174 de 14 de mayo de 2026 (rec. 733/2024), en un supuesto de despido objetivo por amortización de plaza de operario, acogido a reducción de jornada por cuidado de menor, en otro Ayuntamiento aragonés, la Sala revoca la sentencia del Juzgado y declara nula la extinción, a pesar de que se había procedido previamente a la tramitación de la supresión de la plaza en plantilla sin recurso judicial contra la misma. En ese caso concreto, a diferencia del anterior, la Sala ha advertido indicios de que la amortización es una reacción a la pretensión de reducción de jornada -lo que conlleva la inversión de la carga de la prueba- y, al fin, no considera suficientes los argumentos organizativos para la supresión de la plaza, lo que aboca a la nulidad en aplicación del citado art. 53.4 ET.

X. MISCELÁNEA

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo contencioso- n.º 527 de 8 de mayo de 2025. La Administración no es interesada a los efectos de la aplicación del artículo 19.2 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. Este artículo prevé que si durante la sustanciación de un procedimiento disciplinario se produce la pérdida de la condición de funcionario, se debe extinguir el procedimiento “... salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente”. Se declara por la Sala que “...puede afirmarse en definitiva que la Administración debe acordar el archivo del expediente disciplinario en los casos de pérdida de la condición de funcionario de carrera durante la tramitación del mismo, sin que pueda ser considerada como parte interesada a efectos de acordar su continuación”.

Sentencia del Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 568 de 11 de junio de 2025, (rec. 3/2024). Jornada personal subrogado. El TS tras reconocer que tanto el art. 3.3 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, como el art. 44.4 ET, establecen la prevalencia inicial del convenio de origen y la obligación de la nueva empresa de acatarlo sobre el propio respecto a los trabajadores subrogados, no obstante dichas normas regulan un supuesto de concurrencia de convenios colectivos, lo que no es el caso concreto. En la empresa pública demandada se aplica la DA 144ª LPGE 2018, en lo que se refiere a la jornada, por lo que no se produce una concurrencia de convenios, sino la concurrencia entre la ley y el convenio colectivo. Y, atendido que, además del principio de jerarquía normativa, el propio precepto dispone que “Quedan sin efecto las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes o que puedan suscribirse que contravengan lo previsto en esta disposición.”, se rechazan los recursos y se declara que a los trabajadores que fueron subrogados por la empresa pública les es de aplicación la DA 144ª

de la Ley 6/2018 que implantó la jornada semanal de 37,5 horas, y no la jornada de 35 horas del convenio, en virtud de la jerarquía normativa y al ser una norma de derecho necesario.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 825 de 24/09/2025 (rec. 917/2024). Derecho de adaptación de jornada (art. 34.8 ET): el período de negociación es imperativo para la empresa. La Sala 4ª, tras considerar que la apertura del procedimiento negociador por parte de la empresa es una garantía esencial del procedimiento de adaptación, cuyo incumplimiento no puede quedar sin efecto alguno, y, en términos de doctrina general establece que, en situaciones de incumplimiento empresarial de la apertura del procedimiento negociador que ordena el artículo 34.8 del ET, lo que procede es conceder judicialmente la adaptación solicitada, con la salvedad de que *“Sólo cuando el órgano judicial constate que resulta manifiestamente irrazonable o desproporcionada la medida solicitada, podrá rechazarse ese automatismo en situaciones de incumplimiento empresarial del proceso negociador.”*

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 1038 de 11/11/2025. El personal laboral tiene derecho a recuperar las mejoras en vacaciones, días de asuntos propios y permisos que estaban reconocidas en sus convenios y acuerdos colectivos. La Sala 4ª, con cita de su doctrina previa -Ss. de 29 noviembre y 21 diciembre 2017 (rec. 281/2016 y 252/2016) y 5 abril 2018 (rec. 63/2017)- reitera que *“aquella suspensión de las mejoras convencionales en esta materia que impone el RDL 20/2012, ha quedado derogada y sin efecto tras la entrada en vigor del RDL 10/2015, que rehabilita de esta forma el régimen aplicable a los empleados públicos conforme a lo pactado en los acuerdos y convenios colectivos que les resulten aplicables una vez que se ha alzado la suspensión que pesaba sobre ellos.”*

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 1096 de 18/11/2025. Incapacidad permanente total. Incapacidad permanente y segunda actividad. Aludiendo a la doctrina de la STJUE de 8 de enero de 2024, asunto C-631/22, sobre la no extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, concluye, favorablemente a lo establecido por el TSJ, que, a salvo de que el personal funcionario ya estuviese en segunda actividad al momento de la lesión incapacitante, *“... la situación de segunda actividad obedece en definitiva a un mandato de ajustes razonables que se configura como optativo para el beneficiario afectado por la pérdida de capacidad sobrevenida. Esa naturaleza optativa de la prestación de incapacidad permanente frente a la conservación del empleo mediante ajustes razonables es la que lleva a considerar que la posibilidad de que se realicen tales ajustes (en este caso mediante la situación de segunda actividad) no puede elevarse en obs-*

título para reconocer la pensión de incapacidad permanente.” En definitiva, no resulta ajustado a derecho el no reconocer la incapacidad permanente total por el mero hecho de ser posible la realización de segunda actividad.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 1157 de 27/11/2025. Baja en seguridad social por cumplimiento de los 545 días de incapacidad temporal. El interés de esta sentencia para las entidades locales se centra en la aclaración de que, la baja en seguridad social por haber accedido al plazo máximo de 545 días naturales, no supone ni conlleva la extinción de la relación laboral, sino su suspensión, por lo que cabe que finalmente el trabajador se reincorpore por alta de oficio; así como el confirmar que, incluso tras la declaración de incapacidad permanente, subsiste en suspenso la relación, *“durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible”* -art. 48.2 2º párrafo TRET-.

Sentencia Tribunal Supremo -Sala de lo Contencioso- n.º 1541 de 27/11/2025. Instrucción expediente sancionador por personal interino. Por la Sala, tras recordar que tanto su propia jurisprudencia como la doctrina del Tribunal Constitucional (se cita expresamente la STC 106/2019, de 19 de septiembre sobre policías locales en interinidad), equiparan a los funcionarios públicos de carrera e interinos en cuanto al ejercicio de funciones públicas, se concluye que *“la mera condición de ser funcionario de carrera o interino no puede erigirse en criterio determinante de la regularidad o irregularidad y mucho menos de la nulidad de un expediente sancionador, por el mero hecho de que la persona instructora o secretaria de aquel tenga la condición de funcionaria interina o de carrera.”* Y, respondiendo a la cuestión, que *“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”*.

Sentencia del Tribunal Supremo -Sala de lo Social- de 22 de diciembre de 2025 (rec. 43/2025). Orden jurisdiccional competente sobre el cese de personal eventual local. La trabajadora afectada había prestado servicios para el Ayuntamiento mediante sucesivos nombramientos como personal eventual con cese acordado al expirar el mandato corporativo. La demanda se planteó como despido ante el orden social. El Juzgado de lo Social -ratificado en suplicación- estimó la demanda y declaró la improcedencia del despido.

No obstante, la Sala 4ª estima el recurso del ayuntamiento y declara la incompetencia del orden jurisdiccional social: El personal eventual es una categoría de empleado público que presta servicios en virtud de nombramiento (no de contrato) para funciones de “confianza o asesoramiento especial”, con nombramiento y cese libres y cese automático cuando cesa o expira el mandato de la autoridad a

la que presta esa función. Salvo, precisa, que el personal eventual esté en fraude de ley la impugnación del cese corresponde a lo contencioso-administrativo.

Justamente ese es el caso examinado por la **sentencia del Tribunal Supremo -Sala de lo Social- n.º 1288 de 29 de diciembre de 2025 (rec. 326/2025)**, donde la prestación de servicios del demandante se ha venido articulando a través de sucesivos nombramientos y decretos de Alcaldía con la condición de personal eventual de confianza, como "Encargado de actividades deportivas". La Sala IV, partiendo de que las funciones exceden o no responden a las de confianza y asesoramiento especial, siendo, por el contrario, las propias u ordinarias de un servicio municipal, concluye que, cuando bajo la apariencia formal de sucesivos nombramientos administrativos se encubre una prestación de servicios permanente, en realidad concurren los elementos propios de una relación laboral, lo que conlleva, a su vez, que la jurisdicción competente para juzgar sobre sus vicisitudes debe ser la social.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, n.º 284 de 11 de abril 2025. Indemnización de daños y perjuicios por los irrogados a su empresa por el trabajador. Una empresa pública reclama daños ocasionados por un trabajador al accidentarse con el vehículo de la empresa, por causa de haber consumido sustancias que afectaban a sus capacidades. La Sala, con aplicación al ámbito laboral de la responsabilidad regulada en el art. 1101 y 1.104 del Código Civil, ante la ausencia de norma expresa laboral con regulación específica de la responsabilidad indemnizatoria del trabajador hacia su empresario por razón de sus incumplimientos laborales, confirma el deber de indemnizar, pues el trabajador consumió sustancias y sabía o debía saber que la presencia de las mismas en su organismo le impedían la conducción, con el resultado del daño a la empresa. Si en lugar de sociedad pública se hubiera tratado de una administración pública, consideramos que el régimen aplicable sería el del art. 36.3 de la Ley 40/2015, sobre responsabilidad de autoridades y demás personal, que exige concurrencia en el daño de "dolo, o culpa o negligencia graves".

IV. CONCLUSIONES

En el período temporal analizado no se han aprobado normas transversales en materia de empleo público, sino modificaciones puntuales de normas preexistentes, destacando el régimen de incremento retributivo aprobado para los ejercicios 2024, 2025 y 2026, la ampliación de permisos de conciliación y la Ley de Movilidad Sostenible, que establece planes de movilidad en centros de trabajo específicos. Las ofertas de empleo público del Estado contienen previsiones en

orden a limitar la temporalidad en el sector público estatal. En cuanto a funcionarios con habilitación de carácter nacional se ha producido la transferencia competencial a País Vasco y Cataluña si bien pendiente de que el Tribunal Constitucional se pronuncie sobre su constitucionalidad.

Del panorama judicial sobre empleo público en este casi año y medio, resulta inevitable destacar la incidencia que, respecto a la recurrente cuestión jurídico-social de la temporalidad abusiva, y como afrontarla por los tribunales españoles, ante el persistente silencio del legislador, ha tenido la sentencia del TJUE (Gran Sala) de 14 de abril de 2026, asunto Obadal (C418/24). Antes de ella, como resultado de las notables diferencias en el sistema de fuentes del derecho aplicable al personal laboral o al funcionario, la distinta respuesta del orden jurisdiccional contencioso-administrativo y del orden social ya era un hecho patente. La Sala 3ª había concluido en la imposibilidad constitucional de declarar la fijeza del personal funcionario en abuso de interinidad, y declarado que la hipotética indemnización sancionatoria debe seguir, en su caso y acreditando el daño efectivo, el predeterminado cauce del procedimiento de responsabilidad patrimonial; con la única consecuencia efectiva para el personal funcionario “abusado” de reconocérsele el derecho a permanecer en el puesto hasta la cobertura reglamentaria o amortización, sin indemnización por cese. Por su parte, la Sala 4ª había construido y aplicaba la peculiar figura del personal laboral indefinido no fijo - la solución con la que la jurisprudencia social ha querido conciliar el derecho a la permanencia en el empleo con el mandato constitucional de acceso al empleo público, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad-; un personal abocado asimismo al cese por cobertura reglamentaria o amortización, si bien en este caso con indemnización tasada, tras alguna vacilación, en la prevista para el despido objetivo.

Lo cierto es que el pronunciamiento de la Sala europea ha fijado, con mayor claridad si cabe que en anteriores sentencias, que el grave y continuado problema del incumplimiento por el Reino de España de las cláusula 5ª de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (Directiva de Empleo Temporal), no ha encontrado hasta ese momento solución legislativa ni judicial en nuestro ordenamiento. A la cuestión prejudicial planteada por la Sala 4ª, el Tribunal europeo ha expresado una rotunda y clara desautorización de la figura del indefinido no fijo y, aunque sin llegar al extremo de sancionar con la fijeza el abuso de temporalidad, si ha dejado sentado que no constituyen medidas adecuadas o suficientes para sancionar los abusos ni el pago de indemnizaciones tasadas con un doble límite máximo en el momento de la extinción (20 o 33 días) de esa relación laboral, ni lo hace la aplicación de

un régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas ineficaz en la práctica, ni la convocatoria de procesos selectivos abiertos con limitadas ventajas por la experiencia adquirida indistintamente de que se haya adquirido en situación de abuso o no.

Ante ello, la jurisdicción social ha reaccionado con una nueva doctrina en la comentada STS n.º 475 de 11 de mayo de 2026 (rec. 3543/2023), superando la figura del “indefinido no fijo”, y validando la constitucionalidad de la declaración de fijeza cuando el trabajador que sufre el abuso en la temporalidad haya superado previamente un proceso selectivo para personal fijo, conforme a los requisitos constitucionales de acceso, sin obtener plaza; al tiempo que reconoce una indemnización específica por el abuso, independiente de las propias por la extinción del contrato, junto con la sanción por la conducta infractora de la Administración Pública. Esta STS 475/2026 establece una doctrina que, seguida por los Tribunales de instancia, va a suponer, cuanto menos, un incremento indemnizatorio para las Administraciones Públicas allá donde se constate el abuso de temporalidad hacia el personal laboral empleado público. Sin embargo, en el orden contencioso-administrativo, como se destaca por la reacción de la Sala 3ª en el citado Auto del Tribunal Supremo de 29 de abril de 2026 (rec. 127/2026), no parece que vayan a seguirse consecuencias de la sentencia europea en el caso OBADAL; lo que resulta sorprendente, si atendemos a que la crítica a la falta de medidas contra el abuso de temporalidad del personal laboral público, se exagera en el caso del personal funcionario en la medida en que las sentencias en los Tribunales se repiten bajo el desconcertante mantra de reconocer el abuso y a la vez declarar que de ello no se siguen consecuencias⁹, unida a la ritualizada invocación de la posibilidad teórica de responsabilidad patrimonial por el daño efectivo.

Una diferenciación entre personal laboral y personal funcionario, con diferente reacción/aplicación por parte de la Sala 3ª y la Sala 4ª a la primacía del derecho comunitario y la interpretación del mismo por el TJUE, que no parece compadecerse con el hecho de que la Directiva de Empleo temporal, como en general la normativa europea, no distingue según la naturaleza del vínculo de empleo público, y en concreto a los efectos de prohibir y sancionar el abuso de temporalidad con la exigencia de medidas efectivas para ello.

En todo caso, alejándonos del tema estrella, brevemente destacar en el orden contencioso, por su importancia en la planificación de la gestión de personal, la relevante precisión de que el plazo de tres años del artículo 70.1 del

.....
9 A salvo de lo dispuesto en la DA 17 TREBEP para el caso de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia.

TREBEP para ejecutar la OEP comprende el completo desarrollo del proceso selectivo (STS n.º 930 de 9/7/2025). Asimismo, resulta clarificadora y oportuna la determinación de que el personal funcionario interino puede instruir los expedientes sancionadores (STS n.º 1541 de 27/11/2025). Al contrario, por la inseguridad que puede seguirse de la misma, la tesis de la STS n.º 773 de 17 de junio de 2025 sobre desistimiento de la Administración en procedimientos selectivos, cuando precisa que solamente será posible *“en los supuestos y con los requisitos previstos en las Leyes”*, lo que nos sitúa ante el grave problema, en términos de gestión antes de la aprobación de lista de admitidos, de que no existe en la legislación aplicable a los procedimientos selectivos ninguna previsión que autorice su desistimiento.

En el orden jurisdiccional social, resaltar la litigiosidad en la pugna por el alcance y mecánica de disfrute de los permisos por enfermedad, con señalamiento del carácter de presunción iuris tantum a favor de la necesidad del reposo domiciliario, o la irrupción significativa del permiso por fuerza mayor por horas retribuido hasta los cuatro días como precepto imperativo, salvo mejora. Se vuelve a reiterar la imposibilidad de incrementar la indemnización tasada en caso de despido (STS n.º 736 de 16/07/2025). Resulta también significativa la STS n.º 1038 de 11/11/2025, al constatar que el personal laboral tiene derecho a recuperar las mejoras en vacaciones, días de asuntos propios y permisos que estaban reconocidas en sus convenios y acuerdos colectivos, otrora suspendidos por el RDL 20/2012.