

CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN
PROFESIONAL

Nº y año del exped.

370_26-DEFP

Referencia

08.04.2026

Acuerdo de 8 de abril de 2026, del Consejo de Gobierno, por el que se resuelve el recurso potestativo de reposición interpuesto por D. F. B.A. contra el Decreto 22/2026, de 11 de febrero, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2026 para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, de Profesores de Música y Artes Escénicas, de Maestros y de Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional y para el acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.

Visto el recurso potestativo de reposición interpuesto por D. [REDACTED] contra el Decreto 22/2026, de 11 de febrero, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2026 para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, de Profesores de Música y Artes Escénicas, de Maestros y de Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional y para el acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y sobre la base de los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. En el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 31, de 16 de febrero, se publicó el Decreto 22/2026, de 11 de febrero, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2026 para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, de Profesores de Música y Artes Escénicas, de Maestros y de Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional y para el acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.

SEGUNDO. Con fecha 16 de marzo de 2026, [REDACTED] funcionario interino de la especialidad de Procesos de Gestión Administrativa del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, interpone recurso potestativo de reposición, mediante presentación electrónica general en el Registro General de la Junta de Andalucía, contra el Decreto 22/2026, de 11 de febrero. Las alegaciones realizadas en dicho escrito, por constar en el expediente administrativo, se dan por reproducidas.

TERCERO. Con fecha 27 de marzo de 2026, la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos emite propuesta de resolución sobre el recurso.

CUARTO. Con fecha 6 de abril de 2026 la Asesoría Jurídica de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional ha emitido informe preceptivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 78.2 del Decreto 450/2000, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía.

Tales hechos deben ser valorados jurídicamente atendiendo a los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. La competencia para resolver este recurso potestativo de reposición corresponde al Consejo de Gobierno, de acuerdo con lo establecido en el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como en el artículo 112,a) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

SEGUNDO. Es objeto de recurso de reposición el Decreto 22/2026, de 11 de febrero, que ha sido dictado previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 11 de febrero de 2026, y conforme a lo establecido en el artículo 70.2 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP) y a lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

Asimismo, cabe tener en cuenta que el artículo 3 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, configura al Consejo de Gobierno, como el órgano superior colegiado que ostenta y ejerce las funciones ejecutivas y administrativas de la Junta de Andalucía al que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27.9 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, corresponde aprobar los reglamentos para el desarrollo y ejecución de las leyes, así como las demás disposiciones reglamentarias que procedan, entre las que se incluyen los Decretos relativos a la aprobación de las Ofertas de Empleo Público e instrumentos similares, toda vez que el artículo 8 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, establece que corresponde al Consejo de Gobierno establecer, dirigir y coordinar la política general de la Junta de Andalucía en materia del personal de la Administración de la Junta de Andalucía y, entre otras, la competencia para aprobar la Oferta de Empleo Público (OEP) regulando el artículo 91 de la referida ley su objeto y contenido.

A este respecto, procede considerar que, tal y como establece la Sentencia del Tribunal Supremo (STS), núm. 1276/2025, de 14 de octubre, dictada en el recurso de casación n.º 2757/2024, las Ofertas de Empleo Público que se ajusten al contenido del artículo 70 del TREBEP, tienen el carácter de acto administrativo general y no de disposición de carácter general como se venía interpretando, por lo que son susceptibles de recurso en vía administrativa.

El recurrente ostenta la condición de interesado, de conformidad con el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y el recurso se considera interpuesto en tiempo y forma, de acuerdo con lo recogido en los artículos 115 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

TERCERO. En relación a la pretensión invocada por el recurrente por la que reclama un procedimiento de estabilización al amparo de la Directivo 1999/70/CE de la Unión Europea para *“la estabilización de los abusos temporales”*, se ha de destacar en primer término que el Decreto no se presenta como una OEP de estabilización para la cual esta Administración han mantenido otro tipo de procedimientos conforme a derecho, sino como una OEP ordinaria docente de 2026 vinculada a la tasa de reposición de 2025, y además lo dice de forma expresa en su preámbulo. El propio texto afirma que oferta 3.601 plazas de ingreso y 119 de acceso, y que esas 3.601 plazas suponen *“el 100% de la tasa de reposición de 2025”*; su fundamento jurídico inmediato se ancla en el art. 91 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, en el art. 70 TREBEP y en el art. 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, prorrogada, además del art. 13.1 de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026. El Decreto 22/2026, de 11 de febrero, no aprueba una Oferta extraordinaria de estabilización, sino una Oferta ordinaria de Empleo Público articulada mediante tasa de reposición, expresamente definida como tal por la propia norma, aprobada al amparo del artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, del artículo 70 TREBEP y del artículo 91 de la Ley 5/2023, de 7 de junio. Que las plazas estén temporalmente cubiertas por personal interino no desnaturaliza su incorporación a una Oferta ordinaria; antes al contrario, el régimen básico del empleo público contempla precisamente que las vacantes estructurales deban salir a oferta para su cobertura definitiva por personal funcionario de carrera.

Reposición y estabilización son títulos habilitantes distintos, siendo la tasa de reposición es el cauce ordinario de planificación y cobertura de necesidades estructurales, con los límites porcentuales fijados por la legislación básica estatal; en educación es sector prioritario y la Ley 31/2022, de 23 de diciembre fija para estos sectores una tasa del 120% y además, el art. 20 recuerda que la OEP se articula mediante esa tasa de reposición. Advertir a su vez que una plaza ocupada por interino no se convierte por ese solo hecho en “plaza de estabilización” toda vez que para que los sea debe encajar en los presupuestos temporales y materiales tasados por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. A su vez, la estabilización se configuró como un proceso excepcional, con presupuestos muy concretos y con horizonte de ejecución cerrado temporalmente. Pretender en 2026 que toda plaza interina tenía que ir necesariamente por estabilización choca con ese diseño legal. Si no encaja, o si la Administración la convoca ya fuera de ese marco excepcional, la plaza puede legítimamente ir por OEP ordinaria de reposición.

El mismo derecho estatal es el que permite identificar la tasa de reposición y añade que todo ello se entiende “*sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, o de normas anteriores*”. Es decir, el legislador básico no mezcla ambos instrumentos: los diferencia y permite su convivencia.

Eso permite defender que en el Decreto se dan plazas ocupadas por profesorado en régimen de interinidad sin que se conviertan por si en plazas de estabilización y que su justificación en la inclusión en una OEP ordinaria quede avalada por las determinaciones de la legislación básica precisamente en pro de evitar que las vacantes sigan indefinidamente en temporalidad; y es que una OEP ordinaria puede perseguir indirectamente reducir temporalidad sin por ello mutar en una OEP de estabilización. La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, no convirtió en estabilizables todas las plazas interinas, sino solo las que cumplieran sus concretos presupuestos temporales y estructurales lo que compele a quien mantenga que las plazas de 2026 eran realmente de estabilización, a identificar una a una y probar qué plazas concretas cumplían art. 2.1 o DA 6.^a/8.^a de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, sin que baste afirmar que estaban servidas por interinos de forma precedente y advenir de forma indubitada que esas plazas cumplían exactamente los requisitos de estabilización y que pese a ello fueron excluidas indebidamente de la OEP extraordinaria. Sin esa prueba, la objeción queda en una crítica retórica, no en un motivo sólido de invalidez y aun así ello no compelería per se y por error en alguna plaza a la nulidad total del Decreto 22/2026, de 11 de febrero.

Al efecto, procede indicar que la Administración ha cumplido de forma rigurosa y escrupulosa el mandato establecido en la Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción del empleo público, con la convocatoria y ejecución del procedimiento selectivo de estabilización, mediante concurso extraordinario de méritos, para el ingreso en los cuerpos de la Función Pública Docente, convocado por Orden de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, de 14 de noviembre de 2022, se hace necesario dejar constancia que en dicho procedimiento selectivo de estabilización, mediante concurso de méritos, se ofertaron un total de 37 plazas de la especialidad del Procesos de Gestión Administrativa del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.

Asimismo, en ningún caso, puede sostenerse que la Administración haya abusado de la temporalidad en el ámbito de la función pública docente, teniendo en cuenta que desde que la persona interesada empezó a prestar servicios en la Administración Educativa, con cierta periodicidad se han llevado a efecto convocatorias de procedimientos selectivos de concurso-oposición para el ingreso en la Especialidad y en el Cuerpo de la persona recurrente, de lo que se infiere que la Administración no ha incumplido su obligación periódica de convocar procedimientos selectivos para el ingreso en la función pública docente, mediante concurso-oposición, debiéndose además dejar constancia de que en la fase de concurso de los mismos, tiene especial relevancia la experiencia docente como personal funcionario interino desempeñada en el cuerpo y especialidad en el que se aspira a ingresar. Concretamente, en la

Orden de 30 de noviembre de 2020, de la entonces Consejería de Educación y Deporte, por la que se efectuó convocatoria de procedimiento selectivo de concurso-oposición, para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño y acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria y al Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño, se convocaron un total de 125 plazas para el ingreso en la especialidad de Procesos de Gestión Administrativa del entonces Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional.

Posteriormente, en el procedimiento selectivo de concurso-oposición para el ingreso en los cuerpos de la función pública docente, convocado mediante Orden de 6 de marzo de 2023, de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, se ofertaron un total de 64 plazas de la especialidad que nos ocupa.

Por último, en el Decreto objeto de impugnación se ofertan 179 plazas de esta especialidad; 9 plazas por el procedimiento selectivo de acceso y 170 plazas por el procedimiento selectivo de ingreso. Estas últimas se incorporan a la convocatoria que se celebrará en junio del año en curso, materializada mediante Orden de 20 de febrero de 2026, donde se ofertan un total de 201 plazas en la especialidad que nos ocupa por el referido procedimiento de ingreso.

En el mismo sentido, se debe hacer mención también a la STS de 22 de febrero de 2023, en la que la Sala de lo Contencioso-Administrativo resuelve el Recurso 3841/2021, que explicita en su amplia argumentación jurídica que *“En algunas ocasiones anteriores, esta Sala ha declarado que no puede hablarse de situación abusiva a efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco cuando ha habido un único nombramiento de carácter no fijo; y ello porque lo que esta disposición busca es evitar renovaciones sucesivas de una relación de servicio de carácter no fijo para cubrir necesidades de naturaleza permanente. Ahora bien, ciñéndonos a la jurisprudencia más reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, es preciso afirmar que, aun en presencia de un único nombramiento de carácter no fijo, la situación puede ser abusiva a efectos de la mencionada cláusula 5 del Acuerdo Marco si aquel único nombramiento es injustificadamente prolongado y, por consiguiente, si en ese tiempo habría debido la Administración organizar el correspondiente proceso selectivo para cubrir establemente la plaza”*.

Al efecto, teniendo en cuenta que no ha existido un único nombramiento para la cobertura de una necesidad permanente, puesto que para ser nombrado con carácter anual, el personal funcionario docente interino de la Administración Educativa, debe participar en el procedimiento anual de adjudicación de destinos provisionales, al amparo de lo dispuesto en el Decreto 302/2010, de 1 de junio, por el que se ordena la función pública docente, se regula la selección del profesorado, así como la provisión de puestos docentes, se reafirma la falta de consistencia de la afirmación que realiza el recurrente de un uso abusivo o fraudulento de la temporalidad.

En esta misma línea, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en la Sentencia 108/2022, de 28 de enero, por la que se resuelve el recurso de apelación n.º 142/2021, manifiesta que *“Por lo tanto, si como advierte el párrafo 106 la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su Derecho nacional aplicables, si la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados públicos en «indefinidos no fijos» y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes, a efectos de esa disposición, y como quiera que la conversión en “empleados públicos estables” o “indefinidos no fijos” supone una clara infracción del acceso a la función pública con respeto a los principios de mérito y*

capacidad, así como a la previa y necesaria superación, por completo, de un proceso selectivo, no puede por menos esta Sala que rechazar la apelación planteada. Resta por decir que esta Sala comparte plenamente los razonamientos del juzgado de instancia cuando pone de manifiesto la conducta del demandante en los procedimientos selectivos, que, desde luego, descarta la existencia del abuso que alega. Resulta más que probable defender que la parte actora se siente cómoda en esa situación faltando una explicación razonable que no haya conseguido superar alguno de los procedimientos selectivos convocados y en el convocado para el año 2018...” Continúa la referida Sala argumentando que “*Dicho de otra manera, no se puede descartar y, además, es razonable pensarlo atendiendo a lo dicho, que el demandante sea el que abusa de los nombramientos interinos que obtiene de la Administración demandada a su favor dado que no realiza ninguna actuación positiva para obtener un nombramiento como funcionario de carrera por los sistemas de acceso previstos al efecto, que garantizan plenamente los principios de igualdad, mérito, publicidad y capacidad. Si esto es así, y es razonable pensar que lo es, existe una incoherencia en el demandante al rebatir, por una parte, los nombramientos efectuados y calificarlos como abusivos y por otra al seguir una conducta que no evita esos nombramientos y que, además, favorece que los mismos se sigan produciendo a su favor*”.

En el ámbito docente, la Administración, actualmente, ha cumplido con el mandato establecido en el artículo 2.3 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, puesto que la cobertura temporal de puestos estructurales en la función pública docente de la Junta de Andalucía, se ha situado por debajo del ocho por ciento tras los procedimientos selectivos de estabilización.

CUARTO.- Particularmente, en lo concerniente a la tasa de reposición, cabe indicar que no contempla cualquier tipo de vacante, sino aquellas que resultan de las bajas definitivas del año anterior, tal como establece la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, actualmente prorrogada.

De igual modo, cabe señalar que dicho cálculo se realiza por cuerpo y no por especialidad, siendo la distribución entre especialidades una potestad de autoorganización de la Administración atendiendo a criterios de eficacia y necesidad del servicio, sin obligación de proporcionalidad.

Como se ha indicado anteriormente, el cálculo de dicha tasa se realiza conforme a lo dispuesto en la citada Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, que fija los límites máximos aplicables, por lo que no existen irregularidades en el cálculo. Concretamente el artículo 20.3 de dicha Ley define la tasa de reposición de efectivos, de forma literal como “*...instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.*”

En dicho precepto se establecen las reglas para el cálculo de la referida tasa, siendo estas, las siguientes:

“Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima

primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.”

En el presente caso, la Oferta de Empleo Público recogía cálculo cierto y motivado de la tasa de reposición a emplear, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, que fija los límites máximos aplicables y para la que se atiende a la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio. A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se han tenido en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 del art 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate. Todo ello puede cotejarse al quedar el expediente debidamente publicitado. Se incluyen en la Oferta, las plazas resultantes de jubilaciones, fallecimientos, declaración de situaciones administrativas que no conllevan la reserva de puesto de destino. A tal efecto, se ha de señalar que el recurrente no acredita irregularidad en la aplicación de dicho cálculo.

QUINTO.- En referencia a la invocación de una presunta nulidad de la Oferta de Empleo Público del año 2026, aprobada por el Decreto objeto de impugnación, por haber superado el plazo de tres años establecido en el artículo 70.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), esta es fácilmente desvirtuable, puesto que la Oferta de Empleo Público para el año 2026, fue aprobada mediante el Decreto 22/2026, de 11 de febrero, publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía el 16 de febrero del año en curso. (BOJA n.º 31, de 16 de febrero), materializándose la convocatoria mediante Orden de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional de 20 de febrero de 2026, publicada el pasado 25 de febrero (BOJA n.º. 38 C n.º1), estando prevista la ejecución de la misma para el próximo mes de junio, por lo que la Oferta se va a ejecutar en el plazo previsto en el artículo 91.3, párrafo 2º de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía. El artículo 3.1 de dicho Cuerpo Legal determina su aplicación a la función pública docente de la Administración Educativa de la Junta de Andalucía. En consecuencia se ha de concluir que precede desestimar la pretensión del recurrente en cuanto no se aprecia causa de nulidad puesto que la Oferta de Empleo Público se va a ejecutar dentro del plazo establecido en la normativa referenciada.

SEXTO.- Respecto a la alusión efectuada en el recurso, en relación a la situación asimilada o de Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), calificando la situación como de “presunto ERTE”, cabe indicar que esta figura no es predicadable en el ámbito de la función pública, ya que es propia y exclusiva del ámbito de las relaciones laborales. En el supuesto que nos ocupa, el personal funcionario interino que ejerce la función pública docente en la Administración Educativa de la Junta de Andalucía no está sujeto a una relación laboral, se encuentra vinculado mediante una relación de servicios, cuyo instrumento jurídico habilitante es un nombramiento, efectuado a través de procesos reglados con plena garantía de los principios de igualdad, mérito y capacidad, que constituyen los elementos vertebradores para el ingreso y acceso a la función pública. Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo se encuentran regulados en el artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y conllevan una suspensión temporal de los contratos de trabajo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Dicha situación no concurre en el ámbito de la función pública docente. El personal funcionario docente interino es cesado en los supuestos tasados en la normativa vigente de aplicación. Concretamente, la Orden de 10 de junio de 2020, de la entonces Consejería de Educación y Deporte, en su artículo 60.3 refiere de forma literal que “El personal funcionario interino cesará en el

puesto ocupado cuando finalice el período para el que fue nombrado, cuando se incorpore la persona titular del puesto o, en todo caso, el 30 de junio del curso académico correspondiente...”

De otra parte, el artículo 14 de la referenciada Ley 5/2023, de 7 de junio, refiere que el cese del personal funcionario interino tendrá lugar cuando concurren las causas previstas en la normativa básica de carácter estatal. A tal efecto, hay que acudir al artículo 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que indica en su apartado 3, que *“En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:*

- a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.*
- b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.*
- c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.*
- d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.”*

A tenor de lo expuesto, no procede estimar esta pretensión.

SÉPTIMO.- En cuanto a la petición de cumplir con la supuesta obligación de incluir un cupo para reservar plazas para personas trans en los procedimientos selectivos que dimanen de la Oferta de Empleo Público aprobada por el Decreto objeto de impugnación, cabe indicar que ni la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, ni la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía, establecen dicha obligación. Siendo así no puede mantenerse la contrariedad a derecho de lo actuado por no reservar un cupo específico a dicho colectivo.

OCTAVO.- En relación a la falta de transparencia en el cálculo de la tasa de reposición y a la inexistencia de documentación justificativa, debe indicarse al respecto que, toda la documentación que integra el expediente correspondiente al Decreto 22/2026, de 11 de febrero, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público docente para el año 2026 se encuentra disponible en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía, dentro del apartado Normativa en elaboración, donde ha estado disponible durante todo el proceso de tramitación y donde se han ido incorporando y actualizando los documentos preceptivos. Por lo tanto, la información solicitada ya es pública y accesible en la URL :

<https://juntadeandalucia.es/servicios/normativa/normas-elaboracion/detalle/637630.html>

Asimismo, debe añadirse que en el expediente publicado consta la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN) que incluye un análisis de impacto económico-financiero y presupuestario en el que se recoge, entre otros aspectos, las bajas producidas durante 2025 organizadas en Cuerpos a partir de los datos obtenidos directamente del Sistema de Información de Recursos Humanos de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional (SIRHUS-E). Por ello, se vuelve a desvirtuar en este aspecto la afirmación explicitada por el recurrente en su escrito de interposición, en ningún caso ha concurrido falta de transparencia en el cálculo de la tasa de reposición, ni en la tramitación del acto objeto del recurso que nos ocupa.

NOVENO.- El recurrente vierte además en su recurso otras manifestaciones genéricas que carecen de sustento fáctico y jurídico. La ausencia de una exposición clara de las mismas, sin que se concrete además el precepto jurídico vulnerado, impide entrar a valorar las mismas.

DÉCIMO.- Por todo lo anteriormente expuesto, y no habiéndose acreditado vicio de nulidad o anulabilidad de los artículos 47 y 48 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas procede la desestimación del recurso.

UNDÉCIMO.- Finalmente, respecto a la pretensión de suspender o paralizar la Oferta de Empleo Público aprobada en el Decreto impugnado, no procede acceder a la suspensión interesada, en primer término, porque el artículo 117.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, establece como regla general que la interposición de cualquier recurso no suspenderá la ejecución del acto impugnado, siendo la suspensión una medida excepcional que exige una justificación reforzada. Conforme al artículo 117.2, solo cabe acordarla previa ponderación suficientemente razonada entre el perjuicio que causaría al interés público o a terceros la suspensión y el ocasionado al recurrente por la eficacia inmediata del acto, y únicamente cuando la ejecución pudiera causar perjuicios de imposible o difícil reparación o cuando la impugnación se funde en alguna de las causas de nulidad de pleno derecho del artículo 47.1.

Una eventual paralización o suspensión de la ejecución del acto administrativo impugnado ocasionaría un perjuicio al interés público general.

En el supuesto que nos ocupa, no se acredita perjuicio alguno de imposible o difícil reparación derivado de la mera vigencia del Decreto 22/2026, de 11 de febrero. El acto impugnado constituye una Oferta de Empleo Público de carácter planificador, que no adjudica plazas, no contiene nombramientos individuales ni produce por sí mismo una alteración irreversible de situaciones jurídicas concretas, por lo que el daño invocado se mantiene en un plano meramente hipotético o eventual, insuficiente a efectos cautelares. Por el contrario, la pretendida suspensión sí generaría un perjuicio al servicio público educativo, puesto que la Oferta de Empleo Público ostenta el carácter de instrumento de planificación de los recursos humanos e incluso podría suponer un vulneración de los principios de seguridad jurídica y confianza legítima de la generalidad de las personas aspirantes.

La medida solicitada resulta desproporcionada, pues pretende la paralización íntegra de una Oferta de Empleo Público docente completa sobre la base de alegaciones genéricas y no singularizadas, sacrificando de modo intenso el interés público y los intereses de terceros sin que exista una justificación cautelar equivalente del lado recurrente.

Por tanto, efectuada la referida ponderación, estimar la pretensión de paralización o suspensión invocada conllevaría hacer primar el interés particular del recurrente, sobre el interés general.

Por lo expuesto, procede desestimar la pretensión de paralización o suspensión de la ejecución de la Oferta de Empleo Público que nos ocupa.

Vistos los preceptos legales citados y demás disposiciones de general y pertinente aplicación, a propuesta de la Consejera de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su sesión de 8 de abril de 2026, se adopta el siguiente

ACUERDO

PRIMERO.- Desestimar el recurso potestativo de reposición interpuesto por [REDACTED], contra el Decreto 22/2026, de 11 de febrero, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2026 para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, de Profesores de Música y Artes Escénicas, de Maestros y de Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional y para el acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.

SEGUNDO.- Desestimar la petición de suspensión de la ejecución del Decreto 22/2026, de 11 de febrero, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2026 para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, de Profesores de Música y Artes Escénicas, de Maestros y de Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional y para el acceso al Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria.

TERCERO.- Ordenar que se notifique el presente Acuerdo al recurrente, indicándole, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que contra el mismo que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los correspondientes órganos judiciales de este Orden en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su notificación o publicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción contencioso-administrativa.

Sevilla, a 8 de abril de 2026

Juan Manuel Moreno Bonilla
PRESIDENTE DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

María del Carmen Castillo Mena
CONSEJERA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y
FORMACIÓN PROFESIONAL