

CONSEJERÍA DE DESARROLLO EDUCATIVO Y FORMACIÓN
PROFESIONAL

Nº y año del exped.

371_26-DEFP

Referencia

08.04.2026

Acuerdo de 8 de abril de 2026, del Consejo de Gobierno, por el que se resuelve el recurso de reposición interpuesto por D. E. V. C. 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 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 (OEP) 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, D. [REDACTED], funcionario interino de la especialidad de Sistemas y Aplicaciones informáticas 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 citado recurso.

CUARTO. Con fecha 6 de abril de 2026 la Asesoría Jurídica de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional ha emitido el preceptivo informe, de conformidad con lo expuesto 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.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 112.a) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto objeto de impugnación constituye un acto que pone fin a la vía administrativa, por lo que el órgano competente para la resolución del presente recurso es el Consejo de Gobierno.

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 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 la regularización de su situación administrativa en el sentido de que sea reconocido el derecho a la estabilización y fijeza*, 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 36 plazas de la especialidad de Sistemas y Aplicaciones Informáticas del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria. Por otro lado, en el marco de la referenciada Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en cumplimiento de lo dispuesto en su artículo 2, se convocó mediante Orden de 12 de diciembre de 2022, de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, procedimiento selectivo de estabilización, mediante concurso-oposición, para el ingreso en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores de Música y Artes Escénicas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, Maestros y Profesores Especialistas en Sectores Singulares de Formación Profesional, en las que contenía entre las plazas ofertadas, 21 plazas de la especialidad mencionada, en la que presta servicios el recurrente.

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 118 plazas para el ingreso en la especialidad de Procesos de Sistema y Aplicaciones informáticas 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 48 plazas de la especialidad que nos ocupa.

Por último, en el Decreto objeto de impugnación se ofertan 32 plazas de esta especialidad; 2 plazas por el procedimiento selectivo de acceso y 30 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 186 plazas en la especialidad que nos ocupa por el referido procedimiento de ingreso.

La alegación efectuada por el recurrente en la que afirma que se ha quebrado principio de igualdad material y la pérdida de oportunidad, tras mas de cinco años de inactividad ilícita, *carece de fundamento* en cuanto que la Administración Educativa, como se ha indicado anteriormente, ha venido ejecutando periódicamente procedimientos selectivos en los que se ofertaba un considerable número de plazas de la especialidad en la que el recurrente presta servicios como funcionario interino.

De lo expuesto, se infiere que no se puede acceder a la petición del recurrente referente a la regularización de su situación administrativa.

En el mismo sentido, se debe hacer mención 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.

A tenor de la argumentación expuesta, no procede atender la invocación efectuada en el escrito de interposición, en relación a una presunta invalidez del Decreto objeto de impugnación, por infringir o contravenir la Directiva 1999/70/CE

CUARTO.- En particular, respecto a la manifestación efectuada por el recurrente en la que alude a su derecho a la regularización de su situación administrativa, reclamando su derecho a su fijeza e indemnización, se ha de señalar que el artículo 17.2 del Reglamento de ingreso en la función pública docente, aprobado mediante el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se modifica el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y se regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada ley, aprobado por Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, establece que *“ De conformidad con lo establecido en la disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, el sistema de ingreso en la Función Pública Docente será el de concurso-oposición convocado por las respectivas Administraciones educativas. Asimismo existirá una fase de prácticas, que podrá incluir cursos de formación, y constituirá*

parte del proceso selectivo.” El artículo 2 del referenciado Reglamento preceptúa que “Todos los procedimientos regulados en este Reglamento se realizarán mediante convocatoria pública y en ellos se garantizarán, en todo caso, los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.”

En conexión con lo expuesto en este Fundamento, se considera pertinente efectuar referencia expresa a la reciente jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo, concretamente a la STS de 25 de febrero de 2025 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, por la que se resuelve el Recurso de Casación 7099/2022, que refiere en su fundamentación jurídica que *“En efecto, admitir la conversión pretendida supondría, no ya una decisión contra legem, sino contra Constitutionem. Vulneraría elementos esenciales de la configuración de la función pública dispuestos por el constituyente, centrales en su operatividad que, además, se integran en los derechos fundamentales de los aspirantes a acceder al empleo público y han sido asumidos por la conciencia social como rasgos distintivos de dimensión subjetiva de las Administraciones Públicas. En consecuencia, debemos mantener la jurisprudencia sentada al respecto, pues, como acabamos de decir, no contraría la interpretación del Acuerdo Marco que acompaña a la Directiva 1999/70/CE mantenida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea»”. Y concluye que “No cabe en ningún caso la conversión de la relación temporal en nombramiento fijo o equiparable...”*

De admitirse la pretensión del recurrente de una *“regularización de su situación administrativa reclamando el derecho a la estabilidad y a la fijeza, como sanción al abuso contestado”* conculcaría los principio de igualdad, mérito y capacidad, que son elementos vertebradores e indispensables para el ingreso en la función pública. En este sentido, cabe señalar que según consta en la documentación obrante en la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, el interesado ha participado en diversos procedimientos selectivos para el ingreso en diversas especialidades de los cuerpos de la función pública docente, no habiendo superado ninguno de ellos. Por tanto no puede considerarse que haya existido una pérdida de oportunidad para el recurrente.

En consecuencia, conforme a lo expuesto no procede atender la pretensión de regularización solicitada.

QUINTO.- 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 calculo 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.

SEXTO.- En cuanto a la petición de que se excluya *su plaza de la Oferta de Empleo Público*, no puede obviarse que el artículo 70 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, refiere de forma literal que “*Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público...*”

Pero, además, en el ámbito de la función pública docente, las necesidades del sistema son fluctuantes, por ello, el Decreto 302/2010, de 1 de junio, por el que se ordena la función pública docente, se regula la selección del profesorado y la provisión de los puestos de trabajo docentes, en su artículo 25 distingue entre plantilla orgánica, definiéndola como la constituida por aquellos puestos de trabajo de la plantilla de funcionamiento que se consideran necesarios para atender la escolarización del alumnado y sirven de base para la cobertura con carácter definitivo; y la plantilla de funcionamiento, que se define como los puestos de trabajo docentes dotados presupuestariamente para cada año académico en cada uno de los centros, zonas y servicios educativos. Las necesidades del servicio educativo son fluctuantes y se aplica de forma *rigurosa la tasa de reposición*.

En derecho público la plaza no es del interino y es una vacante estructural de la organización sujeta a planificación de recursos humanos y a cobertura con respeto pleno a los principios de igualdad, merito y capacidad, chocando la pretensión cursada de contrario con el régimen constitucional de acceso al empleo público (art 23.2 y 103.3 CE) y con el esquema de obligado seguimiento del TREBEP que reserva la condición de funcionario de carrera a quien accede mediante los procedimientos legalmente establecidos. El ocupante temporal de una vacante no ostenta derecho de apropiación sobre ella ni poder de exclusión frente a las inclusiones en la Oferta de Empleo Público cuando la plaza ha sido identificada por la Administración dentro de la tasa de reposición. Las vías extraordinarias de

estabilización para quienes participaron sin éxito eran tasadas, temporales y no equivalían en momento alguno a derecho a la plaza directamente.

Por todo ello, no se puede estimar la pretensión de que la plaza referida sea excluida del Decreto de Oferta de Empleo Público.

SÉPTIMO.- En relación a la invocación referente a la falta de transparencia en el cálculo de la tasa de reposición y a la inexistencia de documentación justificativa, debe explicitarse 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 tanto queda desvirtuada la falta de transparencia alegada, y tal efecto dicha petición no puede ser considerada.

OCTAVO.- En lo concerniente a la aseveración del recurrente, afirmando que la Administración Educativa *“incurre en desviación de poder al utilizar la tasa de reposición como mecanismo para extinguir de facto relaciones laborales de interinos en fraude de ley. El cese de un funcionario interino bajo el severo régimen de incompatibilidades (Ley 53/1984), que impone una relación de subsistencia económica exclusiva, vulnera el derecho fundamental al trabajo”*, se ha de señalar que el personal funcionario interino no está sujeto a una relación laboral con la Administración Pública. El instrumento que vincula al personal funcionario con la Administración Pública es una relación de servicio, formalizada mediante un nombramiento; y el personal funcionario interino cesa por causas tasadas. Concretamente, en el ámbito de la función pública docente de la Junta de Andalucía, el artículo 60.3 de la Orden de 10 de junio de 2020, de la entonces Consejería de Educación y Deporte, por la que se regulan los procedimientos de provisión, con carácter provisional, de puestos de trabajo docentes, la movilidad por razón de violencia de género y víctimas de terrorismo, las bolsas de trabajo docentes, así como las bases aplicables al personal integrante de las mismas, responde al siguiente tenor literal *“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”*.

Además, la normativa básica estatal, concretamente en el artículo 10.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, tasa las causas de cese del personal funcionario interino.

NOVENO.- 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.

DÉCIMO.- 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. 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 una 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 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.

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