



**CONSELL JURÍDIC CONSULTIU  
DE LA  
COMUNITAT VALENCIANA**

**Dictamen**                    **566/2025**  
**Expediente**                **308/2025**

**Presidenta**

**Hble. Sra.**

D.<sup>a</sup> Margarita Soler Sánchez

**Conselleres y Consellers**

**Ilmas. Sras. e Ilmos. Sres.**

D. Enrique Fliquete Lliso

D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> del Carmen Pérez Cascales

D. Francisco Javier de Lucas Martín

D.<sup>a</sup> Fernanda María Lapresta Gascón

**Secretari General**

**Ilmo. Sr.**

D. Joan Tamarit i Palacios

**Molt Hble. Sr.:**

El Pleno del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, en sesión celebrada el día 16 de julio de 2025, bajo la Presidencia de la Hble. Sra. D.<sup>a</sup> Margarita Soler Sánchez, y con la asistencia de los señores y las señoras que al margen se expresan emitió, por unanimidad, el siguiente dictamen:

De conformidad con la comunicación de V.M.H., de 2 de mayo de 2025 (Registro de entrada 5 de mayo), el Pleno del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana ha examinado la petición de dictamen cursada por Presidencia, en relación con la consulta facultativa formulada por el Ajuntament d'Aldaia sobre la procedencia de abonar a D. A... la indemnización establecida en la Ley 20/2021, tras su cese como funcionario interino del Ajuntament d'Aldaia.

## **I ANTECEDENTES**

Del examen del expediente administrativo remitido se desprende que:

**Único.-** Por escrito de 2 de mayo de 2025, el president de la Generalitat remitió a este Consell Jurídic Consultiu consulta facultativa formulada por el Ajuntament d'Aldaia sobre la procedencia de abonar a D. A... la indemnización establecida en la Ley 20/2021, tras su cese como funcionario interino del Ajuntament d'Aldaia, en la plaza de auxiliar de servicios (celador/a) adscrito al Departamento de Centros Públicos en el ámbito de Servicio Comunitarios -hoy servicio de Educación- (con código de puesto en la RPT del Ajuntament d'Aldaia A.E.E.7) y reservada al turno de discapacidad, con efectos desde el día 29 de abril de 2014.

Junto al referido escrito se adjunta la solicitud de emisión del dictamen, recurso de reposición interpuesto por D. A..., Resolución de Alcaldía de cese del interesado y el Informe propuesta del director general de Administración Local.

## **II CONSIDERACIONES**

### **Primera.- Carácter de la consulta.**

La consulta formulada por el Hble. president de la Generalitat tiene el carácter de facultativa, con arreglo a lo previsto en el artículo 9 de la Ley de la Generalitat 10/1994, de 19 de diciembre, de creación de este Consell.

### **Segunda.- Planteamiento de la cuestión.**

Según consta en el escrito del Ajuntament d'Aldaia de 23 de abril de 2025, D. A... ha sido funcionario interino del mismo desde el 29 de abril de 2014 hasta el 17 de diciembre de 2024, tras la adjudicación definitiva de su plaza a la aspirante con mayor puntuación en el proceso de selección celebrado, planteando si procedería el abono de la indemnización establecida en la Ley 20/2021, tras su cese.

En concreto, plantea la siguiente cuestión:

*“Determinación de la procedencia, o no, del abono al empleado recurrente de la indemnización establecida en la Ley 20/2021, tras su cese como funcionario interino del Ayuntamiento de Aldaia por los motivos anteriormente expuestos”.*

Según se desprende del escrito de consulta, D. A..., fue nombrado funcionario interino para la cobertura temporal del puesto de trabajo vacante de auxiliar de servicios (celador/a) adscrito/a al *departamento de Centros Públicos en el ámbito de Servicios Comunitarios* (hoy servicio de Educación), con efectos desde el día 29 de abril de 2014, plaza que fue incluida en la Oferta de Empleo Público de estabilización temporal del Ajuntament d'Aldaia, aprobada por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 17 de mayo de 2022, sin que el interesado conste en la lista de personas aspirantes admitidas ni en la de excluidas por no haber presentado solicitud.

Tras la finalización del proceso de selección, por Resolución de Alcaldía de 2 de diciembre de 2024, se nombró funcionario de carrera a D. B... con efectos desde el día 17 de diciembre de 2024, para ocupar de forma definitiva la plaza de auxiliar de servicios (celador/a) adscrito/a al servicio de Educación y reservada al turno de personas con discapacidad (puesto con código en la RPT del Ajuntament d'Aldaia A.E.E.7).

Y, por Resolución de Alcaldía, de 7 de diciembre de 2024, se dejó sin efecto el nombramiento de D. A... como funcionario interino para la cobertura temporal del puesto vacante de auxiliar de servicios (celador/a) adscrito/a al servicio de Educación y reservada al turno de personas con discapacidad (puesto con código en la RPT del Ajuntament d'Aldaia A.E.E.7), con efectos desde el 16 de diciembre de 2024 (siendo éste el último día del referido nombramiento interino).

Así mismo, en la referida Resolución, se expresa lo siguiente:

*“Considerando lo establecido en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que, al regular los procesos de estabilización de empleo temporal, dispone lo siguiente en su apartado 6: Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.*

*Por lo que respecta a la verificación del cumplimiento por parte de A... de los requisitos establecidos en el antedicho artículo 2.6 de la Ley 20/2021, cabe poner de manifiesto lo siguiente:*

- *A... no participó en el proceso de selección, tal y como se pone de manifiesto en la Resolución de Alcaldía número 2024/495, de 12 de febrero, en*

*virtud de la cual se aprueba definitivamente la lista de personas admitidas y excluidas en el mismo y se ratifica la designación de la comisión de valoración.*

- *Por tanto, no ha resultado adjudicatario de la plaza convocada, ya que no se presentó al proceso de selección.*

- *A... sí se encontrará -previsiblemente- en la situación administrativa de servicio activo en el momento de adjudicación definitiva de la plaza a la aspirante con mayor puntuación en el proceso de selección, con efectos de fecha 17 de diciembre de 2024 (según Resolución de Alcaldía 2024/3631, de 2 de diciembre).*

*Por tanto, no procede el abono de la compensación económica establecida en el artículo 2.6 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, por no cumplir los requisitos recogidos en el mismo precepto para generar el derecho a su percepción.”*

D. A..., presentó recurso de reposición en fecha 30 de diciembre de 2024 contra la Resolución de Alcaldía número 2024/3667, de 7 de diciembre, expresando que no pudo presentarse al proceso selectivo dado que la plaza convocada estaba reservada a personal con discapacidad, pero sí que participó en otros procesos selectivos convocados por el Ayuntamiento de Aldaia y concretamente expone que:

*“No es que no participara del proceso de selección, ni resultara adjudicatario de la plaza convocada por no presentarme, sino que tal y como se desprende de la propia oferta de empleo temporal pública del Ayuntamiento de Aldaia (aprobada por acuerdo de la Junta de Gobierno Local adoptado en sesión celebrada en fecha 17 de mayo de 2022) se incluyó, la plaza vacante, para su provisión por el sistema del concurso al amparo de lo establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público de “Auxiliar de servicios (celador/a) adscrito/a al servicio de Educación y **reservada al turno de personas con discapacidad** (puesto con código en la RPT del Ayuntamiento de Aldaia A.E.E.7). Remarco en negrita y subrayo “reservado al turno de personas con discapacidad”, dado que el que suscribe no tiene reconocida discapacidad alguna, y por ende, aunque hubiera realizado la correspondiente instancia para participar en el proceso de la misma, no se me hubiera admitido, al no reunir en mi persona el requisito principal para su provisión.*

*No reunía el requisito fundamental para presentarme a dicha vacante, que es tener reconocida una discapacidad, la cual no tengo, y por ende no se me hubiera admitido participar en el proceso.*

*No obstante, sí que participé en otros procesos selectivos dentro del mismo ayuntamiento, presentándome a otros procesos publicados en la misma oferta de empleo público, tal y como consta acreditado en los archivos de este ayuntamiento, lo que demuestra mi interés y capacidad para continuar en el empleo público, debiéndose mi cese a la falta de reserva de la plaza”.*

**Tercera.- Examen de la cuestión planteada en el escrito de consulta por el Ajuntament d'Aldaia.**

I. Para abordar la consulta realizada, debe tenerse en cuenta la normativa aplicable a los procesos de estabilización constituida por la citada Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Dicha Ley, como señala su Exposición de Motivos, tiene por objeto dar respuesta a la excesiva temporalidad en el empleo público, tras la múltiple existencia de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas, derivada de múltiples factores que ha dado lugar a un abuso de las interinidades y el trabajo temporal. Se prevé, de este modo, una serie de medidas complementarias inmediatas para paliar la situación existente en el artículo 2 y en sus disposiciones adicionales sexta y octava, que regulan los denominados procesos de estabilización de empleo temporal.

Así, el artículo 2 de la expresada Ley 20/2021 dispone, en su apartado 6, en relación con los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local, que “*Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización (...).*

*La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso”.*

Esta compensación económica será equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades.

Como hechos a tener en cuenta en el examen del asunto objeto de dictamen cabe destacar los siguientes:

- D. A... ha sido funcionario interino del Ajuntament d'Aldaia, desde el 29 de abril de 2014 hasta el 17 de diciembre de 2024, desempeñando durante más de 10 años una plaza de carácter estructural, (celador/a) adscrito/a al servicio de Educación (puesto con código en la RPT del Ayuntamiento de Aldaia A.E.E.7).

- La plaza en cuestión ya estaba en la RPT del año 2014 reservada formalmente a personas con discapacidad, según el Acuerdo del Pleno de la entidad Local, de 28 de enero de 2014, publicado en el BOP nº 32, de 7 de febrero de 2014. La reserva se ha mantenido por la Administración en las sucesivas RPT, tal como consta en la web del Ajuntament d'Aldaia.

- La Administración procedió a incluir dicha plaza en la Oferta de Empleo Público de estabilización adoptada con base en la Ley 20/2021, convocando un proceso selectivo en el que, en relación con dicha plaza, el Sr. A... no participó por carecer de la condición de discapacitado exigida para dicha plaza.

- Por Resolución de Alcaldía nº 2024/3667, de 7 de diciembre, se acordó el cese del interesado por cobertura definitiva de la plaza, sin reconocimiento de compensación económica alguna, con base en el artículo 2.6 de la Ley 20/2021, por no haber concurrido al proceso.

- D. A... interpuso recurso de reposición contra la citada Resolución de 7 de diciembre de 2024, expresando que no pudo presentarse al proceso selectivo dado que la plaza convocada estaba reservada a personal con discapacidad.

Con arreglo a lo anterior, procede analizar la viabilidad jurídica de que un funcionario interino nombrado por la Administración, y que ha desempeñado durante años una plaza estructural incluida en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) como reservada a personas con discapacidad, pueda reclamar una compensación por cese al amparo del artículo 2.6 de la Ley 20/2021, incluso cuando no haya participado en el proceso de estabilización por carecer de dicha condición. En particular, se trata de determinar si, pese a la reserva previa y al hecho de no participar en el proceso selectivo, puede exigirse a la Administración el abono de la citada compensación económica.

A este respecto, procede tener en cuenta que la aplicación del citado artículo 6.2 de la Ley 20/2021 impone una interpretación conforme con el ordenamiento jurídico y con el Derecho europeo (especialmente a la Directiva 1999/70/CE y la jurisprudencia del TJUE sobre abuso de temporalidad).

En esta línea argumental, el artículo 3.1 del Código civil (Cc) dispone que *“Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas”*. Este artículo 3.1 constituye, por tanto, una guía de interpretación de normas jurídicas, en la que es preciso partir, inicialmente, de la literalidad de las normas, sin que, en ningún caso, dicho criterio interpretativo conduzca a una solución irracional en el orden lógico.

Una interpretación puramente literal del artículo 2.6 de la Ley 20/2021, implicaría que la no participación del empleado público (en este caso, un funcionario interino), en el proceso selectivo supondría, con independencia del motivo de su no participación, la pérdida del derecho a una compensación económica. Pero, una interpretación literal que no tenga en cuenta las circunstancias concretas del caso puede conducir a una aplicación injusta o ilógica, contraria al Derecho de la Unión, a la buena fe y a los principios estructurales de nuestro ordenamiento jurídico. El propio artículo 3.1 del Cc señala que las normas deben interpretarse no solo en función del tenor literal, sino también conforme a su finalidad, contexto, antecedentes y realidad social. Por ello, una lectura excesivamente literal puede conducir a resultados contrarios al fin de la ley; el criterio hermenéutico de la literalidad debe ceder ante una interpretación finalista y conforme con los principios del derecho.

Atendiendo, por tanto, al criterio teleológico, la Ley Estatal 20/2021, de 28 de diciembre, tiene por finalidad, por un lado, corregir el uso abusivo del empleo temporal en el sector público, en línea con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Así, el TJUE ha mantenido reiteradamente (entre otras, en la Sentencia de 19 de marzo de 2020, en los asuntos C-103/18 y C-429/18) que el empleo temporal abusivo en el sector público debe ser sancionado con medidas efectivas y disuasorias. Recuerda, en el apartado 103 de la citada Sentencia, en relación con una eventual indemnización, que *“para constituir una «medida legal equivalente», en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, la concesión de una indemnización debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (véase, en ese sentido, la sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartados 94 y 95)”*. Añade que *“Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva» (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 88 y jurisprudencia citada)”* (apartado 88).

Por otro lado, el mencionado artículo 2.6 de la Ley 20/2021 excluye expresamente del derecho de compensación económica a quien no participe en el proceso selectivo. Ahora bien, excluir de dicha compensación a quienes no hayan participado en el proceso selectivo debe interpretarse teniendo en cuenta las circunstancias concretas del caso, para evitar, como se ha dicho, aun cuando dicho precepto legal emplea el inciso *“en ningún caso”*, una aplicación injusta o ilógica del precepto. Desde el punto de vista lógico-

jurídico, la no participación a efectos del referido artículo 2.6 debe interpretarse como una decisión libre del empleado público, en este caso, del funcionario interino, de no concurrir al proceso selectivo. Ni el legislador ni la Administración pueden acarrear consecuencias jurídicas desfavorables sobre los administrados cuando estos no pueden cumplir -por causas ajenas a su voluntad- con las condiciones exigidas por las normas o por actos o decisiones de la Administración; por ello, la decisión de no participar en el correspondiente proceso selectivo por causa legal no imputable al interesado sino a la Administración constituye un supuesto distinto que no encaja en el tenor literal ni en el espíritu de la norma. La participación que se exija a los empleados públicos en los procesos selectivos ha de ser real, efectiva y no ilusoria.

En el presente caso, es cierto que el Sr. A... no se presentó al proceso selectivo, lo que, en principio y en una interpretación literal del artículo 6.2 de la Ley 20/2021, supondría la pérdida del derecho a la compensación económica. Ahora bien, la plaza desempeñada por el interino se encontraba, con arreglo a la RPT vigente en el año 2014, formalmente reservada a personas con discapacidad. Además, fue la propia Administración la que, conocedora de dicho dato, procedió -con independencia de la posible justificación que existiera- a nombrar y mantener al interino en dicho puesto desde su nombramiento en el año 2014 hasta diciembre de 2024.

Atendiendo a las circunstancias del caso concreto, la no participación del Sr. A... no obedeció, en rigor, a una decisión libre, a un desinterés o renuncia voluntaria a participar en el proceso selectivo, sino a una imposibilidad legal objetiva por cuanto la plaza estaba reservada en la RPT a personas con discapacidad, condición que el interesado no cumplía ni podía acreditar. Impedir la participación del funcionario interino en un proceso selectivo y negar el derecho a la compensación coloca a dicho empleado público en un limbo jurídico, incompatible con un Estado de Derecho.

Si la Administración estima que el Sr. A... debió presentarse igualmente al proceso selectivo -aunque no tenía la condición de persona con discapacidad- y ser formalmente excluido, el argumento supone trasladar al empleado público la responsabilidad de su exclusión, lo que jurídicamente es insostenible y contraviene los principios generales del Derecho administrativo, entre ellos, el de buena fe y el de buena gobernanza de las Administraciones Públicas. Exigir al Sr. A... concurrir al proceso selectivo para ser excluido, a sabiendas de que carece de un requisito insubsanable, convierte la norma en una formalidad vacía y contraria a su propio espíritu. La aplicación de una norma no puede hacerse de forma mecánica ni descontextualizada, sino integrando todos los elementos del artículo 3.1 del Cc. Y, como se ha dicho, no es admisible exigir al interesado que se presente a un proceso selectivo en el que sabía -de antemano- que no podía presentarse, y menos para ser excluido, pues dicha actuación constituye una

carga procedimental inútil que no puede ni debe ser exigida a los administrados. Su no participación no es equiparable a una no participación voluntaria, ya que constituye una situación de exclusión material ex ante, derivada de un acto administrativo (la reserva de plaza a un determinado colectivo) que anula toda expectativa de participación y acceso. Ello sin olvidar que, en rigor, la exclusión del proceso no implicaría tampoco participación. El inciso “*en ningún caso*” del artículo 6.2 de la Ley 20/2021 ha de interpretarse, a juicio de este Consell, vinculado a la esfera del empleado público, es decir, del administrado, pero no cuando la circunstancia es imputable a la Administración.

En definitiva, obligar al empleado público a que presente la solicitud en el proceso selectivo para ser excluido formalmente es contraria a los principios de buena administración (artículo 41 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE), economía procesal, prohibición del formalismos excesivos, y seguridad jurídica, y no puede operar como fundamento legítimo para denegar el derecho a la compensación económica previsto en el artículo 2.6 de la Ley 20/2021; es, en términos jurídicos, un acto procedimental inútil y dilatorio.

Las normas deben aplicarse de modo que no generen discriminaciones o situaciones de indefensión material. Además, negar el derecho a la compensación económica a quien no puede concurrir por imposición legal y no por voluntad propia vulneraría el principio de igualdad, en la medida que este principio impide excluir a un empleado público del régimen general de compensación por una circunstancia que no depende de su voluntad, sino de la Administración empleadora, ni consta que le fuera exigida durante el tiempo que prestó servicios.

Debe advertirse, además, que el Sr. A... ha manifestado, y no ha sido contradicho por la Administración, que “*sí que participé en otros procesos selectivos dentro del mismo ayuntamiento, presentándome a otros procesos publicados en le misma oferta de empleo público, tal y como consta acreditado en los archivos de este ayuntamiento, lo que demuestra mi interés y capacidad para continuar en el empleo público, debiéndose mi cese a la falta de reserva de la plaza*”; por lo que, en definitiva, sí dio cumplimiento al requisito de participar en el proceso selectivo convocado, en su conjunto, por la misma Administración, en aras a la consolidación de empleo.

**II.** Por otro lado, y desde la perspectiva de la teoría general del Derecho, el presupuesto fáctico es el conjunto de hechos o circunstancias que deben concurrir en la realidad para que una norma jurídica despliegue sus efectos. Si no se verifica el presupuesto de hecho, la consecuencia jurídica no puede aplicarse. En el asunto examinado, el presupuesto de hecho que exige el artículo 2.6 de la Ley 20/2021 para denegar la indemnización lo constituye el “no participar en el proceso”, que no se verifica realmente, en este caso, porque no hay posibilidad jurídica de participación.

La no participación del Sr. A... es una imposibilidad legal objetiva, lo cual rompe la relación entre el presupuesto de hecho y la consecuencia jurídica prevista en la Ley (la pérdida del derecho a la compensación económica). La norma no puede aplicarse de modo que penalice al administrado por una situación que no puede evitar. Por ello, no se da el presupuesto fáctico habilitante para denegar la compensación económica, debiendo reconocerse ésta por analogía con los supuestos en los que el empleado público participa sin superar el proceso selectivo. Tampoco la interpretación y aplicación de las normas puede dejar al margen el principio de proporcionalidad.

**III.** Respecto a la trascendencia jurídica que pudiera el hecho de que el Sr. A... fuera conocedor de la comentada reserva y que dicha reserva existiese desde el inicio, debe tenerse en cuenta que fue la Administración la que generó una situación de hecho de la que el interesado era mero sujeto pasivo. El interesado, nombrado por la Administración, se limitó a permanecer en una plaza para la que carecía de un requisito que no consta que le fuera exigido. Ha sido la Administración quien nombró y mantuvo al Sr. A... durante años en el puesto. En consecuencia, el interesado no puede ser “penalizado” por una situación creada y sostenida por la propia Administración, sin que conste engaño u otra actuación imputable al interesado. Tal circunstancia activa el principio general de Derecho *"nemo auditur propriam turpitudinem allegans"*, es decir, nadie puede beneficiarse de su propia conducta.

En definitiva, una interpretación meramente literal del artículo 2.6 de la Ley 20/2021 que excluya del derecho de compensación económica a quienes no pudieron participar en el proceso de estabilización por razones legales ajenas a su voluntad (como no cumplir con un requisito reservado a un determinado colectivo) vacía de contenido la finalidad del precepto, y convierte su aplicación en una medida injusta y contraria a los principios de equidad y buena administración. Negar toda compensación a un trabajador temporal que no puede participar en el proceso de estabilización por causas normativas ajenas a su voluntad, vulneraría la Directiva 1999/70/CE.

Por ello, y a juicio de este Órgano consultivo, debe reconocerse el derecho de compensación económica al Sr. A... por analogía con los supuestos en los que el empleado público participa sin superar el proceso selectivo.

### **III CONCLUSIÓN**

Por cuanto queda expuesto, el Pleno del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana es del parecer:

En aplicación del artículo 3 del Código civil, no resulta admisible atender exclusivamente al tenor literal del artículo 2.6 de la Ley 20/2021 para denegar la compensación económica a quienes no han participado en el proceso selectivo, cuando la no participación deriva de una imposibilidad objetiva impuesta por la propia convocatoria (reserva de plaza a personas con discapacidad). La interpretación conforme al "espíritu y finalidad" de la norma, atendiendo a la "realidad social" de la temporalidad abusiva, impone una solución más razonable y coherente con los fines declarados por el derecho de la Unión Europea.

Por ello, debería reconocerse el derecho de compensación económica al Sr. A... por analogía con los supuestos en los que el empleado público participa sin superar el proceso selectivo.

V.M.H., no obstante, resolverá lo procedente.

València, 16 de julio de 2025

EL SECRETARIO GENERAL

LA PRESIDENTA

**MOLT HBLE. SR. PRESIDENT DE LA GENERALITAT VALENCIANA**