

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

Sentencia 448/2026, de 24 de febrero de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 2603/2025

SUMARIO:

Despido nulo por discriminación. Exigencia de perfil lingüístico no justificado en plaza de oficial administrativo/a en proceso de estabilización de plazas o consolidación de empleo. En el caso analizado la demandante, de 54 años, prestó servicios como oficial administrativa para la empresa durante más de diez años mediante contratos temporales e interinos. En 2023, la compañía inició procesos de consolidación de empleo (especial y excepcional) para reducir la temporalidad. En dichos procesos, de las seis plazas de su categoría, cinco exigían de forma preceptiva el perfil lingüístico 2 (PL2) de euskera. Al no poseer el título en el momento de la solicitud (aunque lo obtuvo durante el proceso), la trabajadora fue excluida o no resultó adjudicataria de plaza. Tras la cobertura de su puesto por otra aspirante, la empresa extinguió su relación laboral. Establece la Sala que la exigencia del PL2 no se ajustaba a los principios de igualdad, no discriminación y proporcionalidad, ya que la empresa no justificó por qué cinco de las seis plazas ofertadas requerían el PL2, cuando históricamente el conocimiento de euskera nunca había sido un requisito para esos puestos. El Tribunal señala que la exigencia no cumple con criterios de racionalidad ni se compadece con la realidad sociolingüística del ámbito territorial. No hay que olvidar que la finalidad de la Ley 20/2021 es corregir la anomalía de la temporalidad excesiva y consolidar a quienes han ocupado plazas de forma precaria durante años. Introducir requisitos nuevos y excluyentes en estos procesos excepcionales supone crear un nuevo marco de acceso que pretere a los mismos trabajadores que la ley pretende proteger. También hay que tener en cuenta que la exigencia estricta de idiomas a trabajadores mayores de 45 años, que han desempeñado su labor eficazmente durante décadas, puede constituir una discriminación indirecta y socavar la finalidad de consolidación, especialmente en colectivos de mayor edad que difícilmente pueden adaptarse a nuevos requisitos académicos de acceso impuestos de forma repentina. Se confirma la nulidad del despido y se destaca la incoherencia de la empresa al cubrir una vacante posterior con una trabajadora de menor antigüedad y ajena a sus bolsas de empleo, mientras se cesaba a la actora por razones lingüísticas no justificadas. Los procesos de estabilización no pueden ser utilizados para excluir arbitrariamente al personal interino mediante requisitos que vulneren el principio de proporcionalidad y la prohibición de discriminación por edad. Al apreciarse discriminación, la Sala confirma la obligación de readmitir a la trabajadora en las mismas condiciones y con el abono de los salarios de tramitación, rechazando el recurso de la trabajadora que ocupó su plaza, quien tenía menor antigüedad y procedía de una bolsa externa.

PONENTE:

Doña Ana Isabel Molina Castiella.

Sentencia

Síguenos en...



RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0002603/2025 NIG PV
0105944420250000415 NIG CGPJ 0105944420250000415
SENTENCIA N.º: 000448/2026
SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 24 de febrero de 2026.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilma. Sres./Sra. D. PABLO SESMA DE LUIS, Presidente, D^a ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA y D. JUAN CARLOS BENITO-BUTRON OCHOA, Magistrados/a, ha pronunciado
EN NOMBRE DEL REY
la siguiente
S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por D^a Apolonia contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de los de Vitoria- Gasteiz, de fecha 15 de septiembre de 2025, dictada en proceso sobre Despido, y entablado por D. Rosana frente a D^a Apolonia, D^a Virtudes, TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA, S.A..

Es Ponente la Ilma. Sra. Magistrada D.^a Ana Isabel Molina Castiella, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO.- Doña Rosana (también actora o demandante), de 54 años de edad en la actualidad (nacida el NUM000 de 1970), ha venido prestando servicios por cuenta y bajo las órdenes de la empresa TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA S.A. (TUVISA), en adelante, también empleadora o demandada, como Oficial Administrativa, suscribiendo contratos temporales y de interinidad desde el 2 de diciembre de 2013 en adelante. El 15 de febrero de 2016 formalizó un contrato indefinido hasta la cobertura reglamentaria de la vacante.

Asimismo, ha venido percibiendo un salario bruto mensual de 3.480,30 euros, incluyendo las pagas extraordinarias y no ostenta la condición de representante de los trabajadores.

SEGUNDO.- En fecha 23 de noviembre de 2023, se aprobó por el Consejo de Administración de Transportes Urbanos de Vitoria-Gasteiz, S.A. la convocatoria y las bases reguladoras del proceso especial de consolidación de empleo mediante concurso-oposición para la contratación laboral indefinida fija en TUVISA, conforme a 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. Dicha convocatoria fue publicada en el BOTHA el 18 de diciembre de 2023

TERCERO.- En la misma fecha, 23 de noviembre de 2023, se aprobó por el Consejo de Administración de Transportes Urbanos de Vitoria-Gasteiz, S.A. la convocatoria y las bases reguladoras del proceso excepcional de consolidación de empleo mediante concurso para la contratación laboral indefinida fija en TUVISA, conforme a lo dispuesto en las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. Esta convocatoria fue igualmente publicada en el BOTHA el 18 de diciembre de 2023

CUARTO.- En el proceso excepcional se convocaron cuatro plazas de la categoría de Oficial Administrativo/a, mediante procedimiento de concurso.

La base 1.3 establecía que:

Tres plazas requerían perfil lingüístico de euskera 2 de carácter preceptivo.
Una plaza requería perfil lingüístico de euskera 2 sin fecha de preceptividad.

La demandante participó en este proceso excepcional, constando en el listado de personas admitidas, al cumplir los requisitos exigidos solo para la plaza con perfil lingüístico de euskera 2 sin fecha de preceptividad.

Las cuatro plazas de la convocatoria fueron adjudicadas a las cuatro personas candidatas con mayor puntuación, no siendo la demandante una de ellas.

QUINTO.- En el proceso especial se convocaron dos plazas de Oficial Administrativo/a mediante procedimiento de concurso-oposición, y conforme a la base 1.3, el perfil lingüístico exigido era euskera 2 de carácter preceptivo.

La demandante, al no contar con el perfil lingüístico 2 de euskera, y por tanto no cumplir con el requisito de acceso exigido en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes (Base 3), fue excluida del proceso.

SEXTO.- El 6 de junio de 2024, la demandante presentó escrito de alegaciones.

El 6 de julio de 2024 se celebraron las pruebas correspondientes a la fase de oposición del proceso especial para la categoría de Oficial Administrativo/a. La demandante solicitó la realización de dichas pruebas, y el Tribunal Calificador, en aplicación del punto 8 de la Base Séptima de la convocatoria, autorizó cautelarmente su participación, al no haberse resuelto aún la alegación presentada el 6 de junio.

El Tribunal Calificador, en sesión celebrada el 23 de julio de 2024, resolvió desfavorablemente la alegación presentada por la demandante, por lo que no fue admitida en el proceso.

Extracto del acta - Reclamación de Rosana (doc. 69 i.e., al folio 104 del PDF):

"Frente a las listas definitivas de personas admitidas y excluidas, presenta alegación por haber sido excluida por no cumplir con los requisitos lingüísticos, argumentando que podría estar en posesión del requisito al finalizar el proceso selectivo, que se encuentra exenta de acreditar el perfil lingüístico por tener más de 45 años y llevar más de 8 años trabajando en TUVISA, en aras de mantener la proporcionalidad y evitar discriminación.

También alega que el uso del euskera en los puestos convocados es escaso y meramente testimonial.

Por unanimidad, el Tribunal no admite la alegación, en base a las siguientes consideraciones:

Las bases de la convocatoria establecen que los requisitos deben cumplirse en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, no al finalizar el proceso selectivo. No existe exención de acreditación del perfil lingüístico en la convocatoria por razón de edad o antigüedad en contratación no fija.

En las convocatorias del proceso especial y excepcional, se han ofertado plazas con perfil lingüístico sin fecha de preceptividad, a las que la demandante se presentó.

El personal de Oficial Administrativo/a en TUVISA atiende al público y al personal de la empresa, debiendo atender en euskera si así se solicita".

Se remitió respuesta formal a la demandante el 27 de julio de 2024, comunicándole la resolución del Tribunal Calificador.

En aplicación de lo dispuesto en la Base 7.8, al no haberse resuelto positivamente la alegación presentada y afectar a los requisitos de participación, el expediente de la demandante quedó anulado.

La empresa no dio a conocer a la actora su puntuación final en el proceso especial de selección - en el que participó cautelarmente- bajo el argumento de que su expediente quedó finalmente anulado.

SÉPTIMO.- La demandante consideró que las convocatorias y las bases del proceso excepcional y especial de consolidación de empleo eran nulas o en su caso anulables, por lo que, interpuso demanda en reconocimiento de derecho que fue turnada al Juzgado de lo Social n.º 2 de Vitoria-Gasteiz que se tramita en el Procedimiento ordinario 79/2025, todavía sin resolver.

OCTAVO.- Aunque en el momento de la solicitud la actora no disponía de la titulación acreditativa del perfil lingüístico 2, contaba con el perfil 1, durante el proceso selectivo obtuvo la titulación requerida (en concreto, el 19 de julio de 2024).

La base tercera de las convocatorias establecía que todos los requisitos debían poseerse en el día de la finalización de proceso de presentación de solicitudes.

NOVENO.- Como resultado de la fase de concurso-oposición, Doña Virtudes (también trabajadora interesada) superó el proceso, elevando el Tribunal Calificador su propuesta de nombramiento al Consejo de Administración, pasando a ocupar la plaza de la demandante.

Por su parte, Doña Apolonia, también trabajadora interesada en los presentes autos, ocupa una plaza de oficial administrativo que se quedó vacante después de haber finalizado los procesos especial y excepcional de consolidación de empleo, al no haber sido ocupada su plaza por ninguno de los aspirantes que participaron en referidos procesos.

Doña Apolonia, no participó en referidos procesos, tiene menos antigüedad que la demandante, y proviene de otra bolsa que no es la de TUVISA (provenía del Ayuntamiento).

DECIMO. - Intentada conciliación previa la misma resultó SIN AVENENCIA."

SEGUNDO.

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"ESTIMANDO LA DEMANDA de DESPIDO formulada por Doña Rosana contra TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA S.A. (TUVISA), con intervención del MF y las trabajadoras interesadas, Virtudes y Apolonia, declaro la nulidad del despido del que ha sido objeto la demandante, condenando a TUVISA a que la readmita en las mismas condiciones que tenía antes del despido, con abono de los salarios de tramitación descontando de los mismos, si procediese, los salarios de igual o superior importe devengados en ese período que pudieran coincidir con los percibidos en otro trabajo, así como, descontando el importe percibo por el cese de la RRLL, y sin perjuicio de la incompatibilidad de percepción simultánea de aquellos salarios con prestaciones incompatibles con los mismos como son las del subsidio por incapacidad temporal o desempleo; debiendo el resto de las partes estar y pasar por esta declaración."

TERCERO.

Frente a dicha resolución se interpuso recurso de suplicación, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

La sentencia de instancia estima la demanda de despido interpuesta por D^a Rosana frente Transportes Urbanos de Vitoria S.A. (TUVISA), siendo demandadas como interesadas las trabajadoras de la demandada D^a Virtudes y D^a Apolonia, y declara la nulidad del despido, condenando a TUVISA a hacer frente a las consecuencias del despido así calificado.

Decisión judicial que es recurrida en suplicación exclusivamente por D^a Apolonia que, sin cuestionar el relato fáctico de la sentencia, solicita el examen del derecho aplicado, rechazando la calificación como despido nulo del sufrido por la demandante, y solicitando un pronunciamiento de la Sala que, previa revocación de la sentencia, desestime íntegramente la demanda de D^a Rosana, declarando ajustada a derecho la extinción de su relación laboral operada el 24 de diciembre de 2024.

La parte actora ha presentado escrito impugnando el recurso en el que interesa la confirmación de la sentencia, escrito en el que subraya que TUVISA no recurre la sentencia, que ha readmitido a la actora asumiendo así la tesis del Juzgado, y que la recurrente está ocupando una plaza de oficial administrativo/a que ha quedado vacante tras la finalización de los procesos especial y excepcional de consolidación de empleo, no habiendo participado en los procesos selectivos objeto del procedimiento, ni formando parte de la bolsa de empleo de TUVISA.

SEGUNDO.

Previamente al examen del recurso entablado conviene centrar el litigio, sin perder de vista para ello el incuestionado relato de hechos probados de la sentencia al que nos remitimos para no alargarnos innecesariamente, y explicando siquiera de forma somera los términos del debate, y el basamento de la decisión judicial ahora recurrida.

Síguenos en...



El litigio trae causa de la extinción de la relación laboral de la actora el 24 de diciembre de 2024, tras la resolución de los procesos de estabilización de empleo derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (convocatoria publicada en el BOTHA de 18/12/2023), debatiéndose en el proceso la calificación de la extinción, analizando para ello de forma incidental, la conformidad a Derecho de las convocatorias y bases de los procesos de consolidación de empleo (especial y excepcional) en las que se fundamentó el cese.

La demandante ha venido prestando servicios por cuenta de TUVISA como oficial administrativa durante más de 10 años, vía la suscripción de contratos temporales y de interinidad desde el 2 de diciembre de 2013, formalizando el 15 de febrero de 2016 un contrato indefinido hasta la cobertura reglamentaria de la vacante. TUVISA puso fin a la relación tras la cobertura de una de las plazas convocadas en el proceso especial de consolidación, en concreto por la trabajadora codemandada D^a Virtudes. Mientras la demandada sostenía que la extinción contractual descansa en el resultado del proceso especial de consolidación de empleo mediante concurso-oposición, conforme al artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, el Juzgador con base en la sentencia de esta Sala de lo Social de 18 marzo de 2025 (rec. 216/2025), que goza de firmeza, concluye asumiendo el criterio sostenido en la misma, que no está justificada la decisión de TUVISA de cesar a la actora.

La sentencia califica como nulo el despido de manera fundamental porque no se justifica que de las seis plazas de oficial administrativo ofertadas, cinco requieran perfil lingüístico 2, (citando en apoyo de su tesis STSJ PV, Sala de lo Contencioso Administrativo, de 11 de septiembre de 2024, rec.111/2024), lo que automáticamente excluía a la actora de su participación salvo en una, plazas que nunca habían exigido el conocimiento de euskera como requisito, y que hacía exigible una mayor argumentación para establecerlo, concluyendo que la actuación es discriminatoria en relación a la provisión de puestos de trabajo, y desproporcionada, vulnerando los artículos 14 y 23 CE.

La decisión judicial subraya que no es objeto de este procedimiento dilucidar las consecuencias que pueda tener el pronunciamiento judicial sobre los puestos de trabajo de las trabajadoras codemandadas, destacando respecto de la contratación de D^a Apolonia que ocupa una plaza de oficial administrativo (como la ocupada por la actora) que, no obstante, quedó vacante después de haber finalizado los procesos especial y excepcional de consolidación de empleo, que D^a Apolonia no participó en esos procesos, que tiene menos antigüedad que la demandante, y que proviene de otra bolsa que no es la de TUVISA (es del Ayuntamiento), y sin embargo pasó ocupar esa plaza vacante en detrimento de la actora.

TERCERO.

Abordando el examen del recurso, se articula un único motivo amparado en el artículo 193 c) LRJS, denunciando la infracción del artículo 55.5 ET, en relación con los artículos 14 y 23.2 CE.

A lo largo del motivo sostiene que la sentencia al decretar la nulidad de la extinción del contrato de D^a Rosana vulnera los preceptos citados, toda vez que en la extinción contractual no ha existido discriminación alguna. Entiende que la actora acudió a un proceso especial de convocatoria de plazas de oficial administrativa mediante el procedimiento de concurso oposición, plazas en las que se exigía un perfil lingüístico de euskera 2 con carácter preceptivo, sin que a fecha de la solicitud tuviera el perfil lingüístico 2 (lo ha conseguido con posterioridad), considerando que las exigencias del perfil eran las mismas para todos los candidatos al puesto, que no hay discriminación, ni falta de proporcionalidad, y que si bien la actora impugnó las bases del concurso, a la fecha de celebración de la vista oral que ha dado lugar a la sentencia ahora recurrida, no se había resuelto su impugnación.

Censura que la sentencia recurrida considere que la actora por su edad (54 años), debió ser dispensada de acreditar el perfil lingüístico exigido en las convocatorias, puesto que esa exención ha de aplicarse únicamente a quienes ya ocupan plaza y no como condición de acceso. Concluye, en fin, que no se ha producido vulneración alguna de los preceptos constitucionales mencionados en la sentencia, y que el cese de la actora es conforme a derecho.

En primer lugar recordamos, como hace la sentencia recurrida, que la actora participó en el proceso excepcional de cobertura de cuatro plazas de oficial administrativo, de las que tres exigían el perfil lingüístico 2 de euskera con carácter preceptivo, y una requería perfil lingüístico de euskera 2 sin fecha de preceptividad, plazas que fueron adjudicadas a las cuatro

personas candidatas con mayor puntuación, no siendo la actora una de ellas; también que intentó participar en el proceso especial de cobertura de dos plazas de oficial administrativo en TUVISA mediante procedimiento de concurso oposición, si bien quedó fuera al no contar con el perfil lingüístico 2 de euskera en el momento de la solicitud.

Dª Rosana, vía demanda de reconocimiento de derecho, impugnó las convocatorias y las bases del proceso excepcional y especial de consolidación de empleo, sosteniendo que eran nulas o en su caso anulables con base precisamente en los motivos que sustentan la petición de nulidad de su cese, demanda que se encuentra pendiente ante el Juzgado de lo Social número 2 de Vitoria/Gasteiz, como también consta que la demandante obtuvo el perfil lingüístico 2 de euskera el 19 de julio de 2024 (si bien no lo tenía al momento de la solicitud).

Partiendo de los extremos expuestos en el fundamento jurídico segundo y los ahora añadidos, hemos de rechazar en primer término que por el hecho de aplicarse a todos los participantes las mismas bases de la convocatoria, se ajusten a derecho, y no vulneren los principios de igualdad y no discriminación, y de proporcionalidad, como ha concluido la resolución judicial en este supuesto.

En este sentido, la sentencia razona de manera impecable que ni las convocatorias explican ni TUVISA justifica, las razones por las que se exige el perfil lingüístico 2 de euskera en todas las plazas salvo una, es más, no se especifica qué plazas requieren dicho perfil en relación con el puesto de trabajo correspondiente. De esta forma, en los procesos especial y excepcional de consolidación, de las seis plazas ofertadas, cinco exigen perfil 2 de euskera, por lo que de forma automática la actora -que lleva más de 10 años prestando servicios en una de esas plazas-, queda fuera de los mismos (salvo de una de las plazas), las cuales con anterioridad nunca han requerido el conocimiento de euskera como requisito.

Salta a la vista que la exigencia del perfil 2 de euskera en los puestos de trabajo ahora examinados, tal y como se ha diseñado por TUVISA, no cumple requisitos de racionalidad, ni de proporcionalidad en la valoración del idioma como requisito en relación con los puestos de trabajo (ni, como añade la instancia, se compadece con la realidad sociolingüística del ámbito territorial correspondiente, doc. 76 del índice electrónico informe EUSTAT).

Y en relación con la censura que contiene el motivo relativa a que se debe exigir el perfil 2 de euskera haciendo abstracción de la edad de quien pretende consolidar la plaza, nos remitimos a nuestra sentencia de 18 de marzo de 2025 (rec.216/2025), que goza de firmeza, y que en un supuesto en el que se impugnaba una Orden del Gobierno Vasco en la que se exigía un concreto perfil lingüístico de euskera para participar en la convocatoria de consolidación del puesto que venía ocupando con carácter interinidad quien demandaba, dijimos que no podía perderse de vista una cuestión esencial consistente en que la Ley 20/21, de 28 de diciembre, pretende corregir la anomalía consistente en que, el que el personal que venía ocupando plazas con contrataciones inusualmente largas con coberturas irregulares mediante contrataciones temporales, tenga la posibilidad de consolidarlas logrando una estabilidad real en el empleo público por parte de quienes han sido objeto de unas relaciones que no se ajustaban a los dictados normativos de la Unión Europea (STJUE 22-2-2024, C-59, 110 y 159/22).

En la misma razonábamos que "(...) *Es dentro de este entorno normativo del que debemos partir para enjuiciar los hechos que examinamos. Si la Ley 20/21 pretende que los procesos de estabilización se lleven a cabo respecto al personal que viene ocupando temporalmente las plazas de la Administración, es lógico entender que esos procesos se acomoden a las realidades existentes, y no creen un nuevo marco a través del cual se pretenda el que se lleven a cabo los procesos de acceso a la Administración ordinario y reglamentario, los que durante tanto tiempo ésta ha omitido y soslayado, fomentando con ello la irregularidad tanto en la incorporación a posibles candidatos a plazas publicitadas, como en que quienes las estaban atendiendo de manera precaria.*

Es la anterior consideración la que debe servirnos de prisma para examinar el acomodo de la Orden de 5 de diciembre de 2022, tanto la general como la específica. Si su basamento y funcionalidad se apoya en el proceso de estabilización, no es una interpretación ajustada el que soslaye la situación fáctica que se pretende remediar para introducir un nuevo proceso de acceso, en el que realmente se pretenda la exclusión de quien quedaba afectado por la justificación del proceso. En tal sentido debemos recordar que las normas reglamentarias deben de ajustarse a los presupuestos legales, existiendo una extralimitación cuando van más allá del presupuesto que las ha legitimado (STS 20-7-2016, Rec. 568/15). El principio de jerarquía normativa, nacido de nuestro ámbito constitucional, debe ser siempre considerado

(STS 17-12-2024, Rec. 225/23), y en nuestro caso éste se alega, aludiendo el recurrente a la aplicación de la Ley Orgánica del Poder Judicial, art. 6.

Partiendo del presupuesto que hemos indicado, el recurrente alude a dos circunstancias: la proporcionalidad de la medida y la equivalencia del título, si bien respecto a esta circunstancia, nada podemos referir por cuanto que la demandante venía siendo ocupada y ella misma alude al perfil lingüístico 3; pero, sí que es admisible el que no es proporcionado el que quien ha ocupado la plaza con un determinado umbral venga a ser excluida por un proceso que pretende su estabilización, y más teniendo en cuenta cómo es posible el encuadrarle en la exención que la recurrente refiere en su alegación sexta, sobre aplicación de exención por ser mayor de 45 años. Las situaciones generadas a lo largo del tiempo por causa de la precariedad de la temporalidad, conducen a verdaderas situaciones de consideración de la edad, edadismo, y a la obligada prevención de la misma por parte de quien inicia el proceso de estabilización, el que no puede servir -el proceso- para preterir a quienes venían ocupando las plazas que precisamente se intentan consolidar en ese personal....".

Y concluimos estimando el recurso, subrayando que en estos procesos debía darse prioridad a la finalidad de consolidación de empleo por parte de aquéllos que lo han ocupado a lo largo del tiempo de forma irregular, máxime cuando se trata de personas mayores de 45 años.

En este supuesto y como evidencia la sentencia de instancia, la actora ha venido soportando una precariedad por la temporalidad de su situación laboral, a la que la ley 20/2021 y los procesos de estabilización querían poner fin, estando ante una persona (desde luego mayor de 45 años) que ha venido ocupando a lo largo de más de 10 una plaza para la que no se ha exigido el perfil 2 de euskera, y, sobre todo, no se ha justificado la exigencia actual en la convocatoria, por lo que consideramos plenamente aplicable la decisión alcanzada en la sentencia mencionada.

Concurren, en fin, las circunstancias consistentes en la falta de justificación de la adecuación y proporcionalidad de la exigencia del perfil lingüístico 2 en cinco de las plazas ofertadas (que nunca antes han exigido ese perfil), por lo que concluimos que la sentencia ha aplicado correctamente el equilibrio lingüístico que debe primar en las convocatorias en general y en éstas de consolidación de empleo público, tratándose de personas mayores de 45 años en particular, apreciando la lesión del principio de discriminación, y de proporcionalidad, tal y como ha hecho la sentencia recurrida.

En la tesis expuesta, y considerando en particular las circunstancias laborales de la demandante, no se explica que TUVISA (que no ha recurrido la sentencia) quedando una plaza vacante de oficial administrativo, la cubra con una persona que cuenta con menos antigüedad de la actora, que no forma parte de sus bolsas de contratación, que obviamente no ha participado en sus procesos de consolidación, pero tampoco en los procesos selectivos para acceder a la bolsa de contratación de TUVISA.

En definitiva, la sentencia no ha conculcado los preceptos jurídicos que sostienen el recurso, resolviendo de manera extensa y perfectamente fundada la cuestión planteada, por lo que previa la desestimación del recurso de suplicación procede su íntegra confirmación.

CUARTO.

No ha lugar a la condena en costas, al gozar la recurrente del beneficio de Justicia gratuita (artículo 235 LRJS).

FALLAMOS

Se **desestima** el recurso de suplicación interpuesto por D^a Apolonia frente a la sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Vitoria/Gasteiz, dictada el 15 de septiembre de 2025, en los autos 109/2025, seguidos por D^a Rosana frente a TRANSPORTES URBANOS DE VITORIA S.A, D^a Virtudes y D^a Apolonia. Se confirma la sentencia en su integridad. Sin costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Síguenos en...

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066260325.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066260325.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

