



**PLAZA N° 4 DE LA SECCION DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL
DE INSTANCIA**

BADAJOS

SENTENCIA: 00230/2026

CALLE CALDITO RUIZ S/N

Tfno.: 924205668-924207621

Correo Electrónico: social4.badajoz@justicia.es

Equipo/usuario: 6

NIG: 06015 44 4 2025 0002168

Modelo: N02700 SENTENCIA

DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000425 /2025

Procedimiento origen: /

Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña:

ABOGADO/A: MARIANO CARLOS HERNANDEZ ARRANZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: CONSEJERIA DE GESTION FORESTAL Y MUNDO RURAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA

ABOGADO/A: LETRADO DE LA COMUNIDAD

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

JUZGADO DE LO SOCIAL N°4 L N°4

DE BADAJOZ

Procedimiento Despido 425-2025

SENTENCIA n° 230/2026

En la ciudad de Badajoz, a 14 de Abril de 2026.

Vistos por la Ilma. Sra. Juez de refuerzo del Tribunal de Instancia Sección de lo Social Plaza N°4 de Badajoz, LAURA MATEOS TERRON los presentes autos n° 425/2025 promovidos por DON asistido del Letrado D. Mariano Carlos Hernández Arranz, contra la JUNTA DE EXTREMADURA, CONSEJERÍA DE GESTIÓN



FORESTAL Y MUNDO RURAL, asistida de la Letrada de la Junta, sobre sobre despido.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 23 de Junio de 2025 tuvo entrada en este Tribunal de Instancia escrito de demanda interpuesta por D. _____, asistido del Letrado Sr. Mariano Carlos Hernández Arranz sobre juicio de despido contra la Junta de Extremadura. Esta se fundamentaba en los hechos que se describen detalladamente en el escrito presentado y tras la exposición de los hechos y la invocación de los fundamentos de derecho que se consideraban de aplicación se terminaba suplicando el dictado de una sentencia en la que: *"SUPlico AL JUZGADO, tenga a bien recibir este escrito, y tras los trámites oportunos, dicte sentencia, acordando:*

- En atención a la temporalidad fraudulenta de la relación laboral mantenida como efecto disuasorio para la Administración demandada, así como por los daños de carácter moral sufridos, de conformidad con la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada de 18 de marzo de 1999 que figura en dicha Directiva, acuerde la concesión de la indemnización por importe de TREINTA Y OCHO MIL QUINIENTOS SETENTA EUROS CON TREINTA Y SIETE CÉNTIMOS (38.570,37€), que se ha calculado aplicando análogamente la indemnización equivalente a la "cualificada" de despido improcedente más quince días adiciones de conformidad con el art. 281.2 b), esto es, desde marzo de 2015 a 30 de abril de 2025 indemnización equivalente a cuarenta y ocho días por año de servicio (treinta y tres por despido improcedente más quince días adicionales), sin límite de mensualidades.

- Con carácter subsidiario respecto de dicha petición: como efecto disuasorio para la Administración demandada, así como por los daños de carácter moral sufridos, de conformidad con el artículo 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE acuerde la concesión de una indemnización que se habrá de calcular aplicando análogamente la indemnización por importe de VEINTISÉIS MIL QUINEINTOS TREINTA Y DOS EUROS CON OCHENTA Y OCHO CÉNTIMOS (26.532,88€), que se ha calculado aplicando análogamente la indemnización equivalente al despido improcedente reconocida en el art. 56 ET,

esto es, desde marzo de 2015 a 30 de abril de 2025, calculada a razón de treinta y tres por despido improcedente, sin límite de mensualidades.

- Con carácter más subsidiario respecto de la anterior petición: como efecto disuasorio para la Administración demandada, así como por los daños de carácter moral sufridos de conformidad con el artículo 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE acuerde la concesión de una indemnización por importe de DIECISÉIS MIL OCHENTA EUROS CON CINCUENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (16.080,54€) que se ha calculado aplicando análogamente la indemnización de veinte días por año de servicio, sin límite de mensualidades, equivalente a la reconocida en el art. 2.6 Ley 20/21 de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público.

- Con carácter más subsidiario respecto de la anterior petición: como efecto disuasorio para la Administración demandada, así como por los daños de carácter moral sufridos de conformidad con el artículo 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE acuerde aplicando análogamente el art. 7.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social una indemnización de DIEZ MIL EUROS(10.000 €)..."

SEGUNDO. Admitida a trámite la demanda por Decreto de 30 de Julio de 2025, se señaló el 9 de Abril de 2026 para la celebración de los actos de conciliación y juicio compareciendo las partes.

Abierto el acto, la actora se afirmó y ratificó en su demanda y la parte demandada se opuso a los pedimentos contra ella formulados. Acordado el recibimiento del pleito a prueba, la actora la documental aportada y el expediente administrativo y la demandada propuso la documental ya aportada consistente en el expediente administrativo y adjuntó las notas, junto con una serie de sentencias ilustrativas. Admitida la prueba, las partes concluyeron oralmente quedando, luego, los autos conclusos para sentencia.

TERCERO. Se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D. [REDACTED] fue contratado por la Junta de Extremadura desde el 16 de junio de 2008 para la CONSEJERÍA DE GESTIÓN FORESTAL Y MUNDO RURAL DE LA JUNTA DE EXTREMADURA, como peón especializado-lucha contra incendios, renombrado en fecha 1 de febrero de 2021 a causa de una novación modificativa sufrida del mismo en materia de grupo y categoría profesional, que paso a denominarse como Bombero Forestal Conductor, Grupo IV, todo ello de manera consecutiva e ininterrumpida desde el 1 de junio de 2009.

SEGUNDO.- El 26 de Diciembre de 2018 se dicta sentencia n.º 460/2018 por el Juzgado de los Social n.º 4 de Badajoz confirmada por sentencia 135/2019 del TSJ Ex Sala de lo Social el 5 de Marzo, se reconoce que la relación laboral entre el actor y la administración empleadora tiene carácter INDEFINIDO con todos los efectos legales a dicha declaración desde el 11 de Marzo de 2015.

TERCERO.- Por orden de 23 de diciembre de 2022 (DOE N°247, de 28 de diciembre), se convoca proceso selectivo para el acceso a plazas vacantes de personal laboral del Grupo IV, Categoría Bombero/a Forestal Conductor/a, de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por el sistema excepcional de concurso de méritos.

CUARTO.- En fecha 30 de Abril de 2025 por parte de la Junta de Extremadura se la cesa en el puesto de trabajo con el número de control 42888410 a consecuencia de la incorporación del titular a la plaza que con carácter temporal ocupaba tras la resolución del concurso estabilización.

QUINTO.- Desde el 1 de Mayo de 2025 el actor ostenta la condición de personal laboral fijo Grupo IV con la categoría profesional, Bombero/a Forestal Conductor/a, en el puesto con n.º de control 42898310 al superar el proceso de estabilización convocado.

SEXTO.- Tiene reconocida la antigüedad desde el 11 de Marzo de 2015 y salario diario calculado sobre los 12 últimos meses asciende a 78,08 €.

SÉPTIMO.- Es de aplicación el V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LJS), se declara que los hechos probados se han deducido de la documental obrante en autos tanto de la presentada por la parte actora como la recogida en el expediente administrativo que se dan por reproducidos.

En el presente caso no es objeto de controversia ni el salario ni la antigüedad.

SEGUNDO.- Partiendo del hecho de que el actor tiene reconocido la condición de indefinido no fijo por sentencia judicial de 26 de Diciembre de 2018, como petición solicita una serie de indemnizaciones a consecuencia del carácter fraudulento de la relación laboral.

El TSJEx ya tenido ocasión de pronunciarse en supuestos como en que nos ocupa siguiendo la doctrina establecida por nuestro Tribunal Supremo. Llegados a este punto, en cuanto a la extinción del contrato indefinido no fijo de la actora: STS, Social sección 1 del 13 de septiembre de 2022 (ROJ: STS 3382/2022 - ECLI:ES:TS:2022:3382)

“QUINTO.- Extinción de contrato indefinido no fijo por asignación de la plaza.

Por las razones expuestas, la ausencia de contradicción comporta que hayamos de asignar las consecuencias propias de la terminación del contrato indefinido no fijo como consecuencia de que haya sido asignada la plaza a la persona que la obtuvo tras su convocatoria.

En orden a la extinción de esas relaciones indefinidas no fijas, consecuencia de haberse cubierto la plaza que ocupaba el trabajador, esta Sala tiene una reiterada doctrina, desde la sentencia del Pleno, de 28/3/2017, rcud.

1664/2015, posteriormente recogida, entre otras, en las SSTs 9/5/2019, rcud. 313/18; 28/3/2019, rcud. 997/2017; 22/2/2018, rcud. 68/2016; 12/5/2017, rcud. 1717/2015; 9/5/2017, rcud. 1806/2015-, en la que reconoce al PINF el derecho a la indemnización de 20 días por año de servicio cuando dicha relación se extingue por cobertura reglamentaria de la plaza, en razón de la especial naturaleza de este tipo de vínculo laboral que trae causa de la irregular contratación temporal del trabajador en fraude de ley, y en analogía con la indemnización prevista para la extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas.

Ante la ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fijo por limitarse el EBEP a reconocer tal categoría "sin establecer la pertinente regulación de sus elementos esenciales", es aplicable "la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1-b) del ET en relación a los apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas.

SEXTO.- Resolución

A) Las razones y argumentos que acabamos de reiterar abocan a la estimación del recurso formalizado por la trabajadora, pero reconociendo su derecho al percibo de la indemnización propia del despido objetivo (20 días de salario por año trabajado) y no a la del improcedente. Conforme al artículo 228.2 LRJS "Si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada".

B) A la vista de los términos en que ha discurrido el procedimiento (Fundamento Primero) y de la forma en que debe darse respuesta al debate suscitado procede estimar parcialmente lo pedido por la trabajadora en su demanda: el contrato de interinidad se había transformado y abandonado su carácter temporal; b) la asignación de la plaza a quien la obtuvo, constituye la válida y específica causa de terminación de la relación laboral en el caso de

PINF; c) su cese debe comportar el devengo de una indemnización de 20 días de su salario por año trabajado.”

TERCERO.- Aplicando lo anterior la extinción de la relación laboral se produjo de forma válida por la cobertura reglamentaria de su plaza, centrándose la controversia en la procedencia de la concesión de las indemnizaciones a consecuencia del carácter fraudulento de la contratación por su cese como indefinido no fijo, habiendo obtenido como funcionario el puesto que ocupaba anteriormente, tras haber superado el proceso selectivo de estabilización.

A dicha petición de la actora se opone la demandada, como se ha indicado, manifestando que dicha indemnización solo es aplicable a aquellos supuestos en los que no se ha superado el proceso selectivo de estabilización, siendo que la actora si lo superó, por lo que la relación laboral con la Administración continua sin que se haya producido ruptura de dicho vínculo laboral, a la vez que manifiesta que los perjuicios no han sido acreditados ya que no existen. En apoyo de dichas argumentaciones aporta una serie de sentencias entre ellas STSJ, Social sección 1 del 30 de enero de 2026 (ROJ: STSJ EXT 114/2026 - ECLI:ES:TSJEXT:2026:114), a las que se le pueden unir otras como la STSJ, Social sección 1 del 28 de enero de 2026 (ROJ: STSJ EXT 77/2026 - ECLI:ES:TSJEXT:2026:77), la STSJ, Social sección 1 del 21 de enero de 2026 (ROJ: STSJ EXT 54/2026 - ECLI:ES:TSJEXT:2026:54) o la STSJ, Social sección 1 del 13 de enero de 2026 (ROJ: STSJ EXT 51/2026 - ECLI:ES:TSJEXT:2026:51). Todas ellas tienen en común trabajadores de la Junta de Extremadura a los que se les reconoció el carácter de personal laboral indefinido no fijo y a los que se cesó el 31 de Mayo de 2025, al pasar a ocupar el puesto de personal laboral fijo tras superar el proceso selectivo convocado por Orden de 23 de diciembre de 2022, en fecha 1 de Junio de 2025. Esto es, el proceso similar y las mismas consecuencias que a la hoy actora. En todas ellas se desestiman las peticiones de los trabajadores, peticiones idénticas a las que hoy nos ocupa. Y en todas ellas, los argumentos para denegar la indemnización son similares en cuanto a que la Ley 20/2021, en el artículo 2.6, párrafo tercero, únicamente prevé la indemnización interesada por los recurrentes para los supuestos en los que el trabajador participe en el proceso de estabilización y no supere dicho proceso selectivo. Se analiza la jurisprudencia de nuestro TS y el TJUE sobre el abuso de la contratación temporal y “ *B.- Asumimos la doctrina*

del TJUE sobre la vulneración del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, aprobado por la Directiva 1999/70/CE, y la necesidad de adoptar medidas que sancionen el abuso en la contratación temporal. Estas medidas pueden pasar por una indemnización en el momento de la extinción de la relación laboral, en la que incluso podríamos reconocer un componente preventivo para disuadir a la empleadora de reincidir en el abuso en futuras ocasiones. Pero en nuestro sistema jurídico es presupuesto esencial de toda indemnización la existencia de un perjuicio (art. 1101 del CC), y acabamos de apuntar que no podemos apreciar perjuicio alguno de la trabajadora a resultas del proceso selectivo que dio lugar a la extinción de la relación laboral temporal INF y al nacimiento de la actual relación laboral indefinida ordinaria.”

No obstante todas ellas, lo cierto es que también nos encontramos con otras como la STSJ, Social sección 1 del 24 de febrero de 2026 (ROJ: STSJ AS 329/2026 - ECLI:ES:TSJAS:2026:329) también en un supuesto similar y con el análisis de la jurisprudencia aplicable y los mismos argumentos, pero que en este supuesto sí estiman procedente la indemnización solicitada por la trabajadora y que se transcribe dado que, recoge los argumentos esgrimidos por la Administración demandada, para oponerse a la indemnización solicitada: **“SEGUNDO.-** *1.-En la resolución de este recurso reproducimos lo argumentado en la sentencia de esta misma fecha dictada en el recurso de suplicación 1604/2025, de esta Sala de lo Social de TSJ. En aquel recurso, como en el presente, partíamos de una relación laboral indefinida no fija de la trabajadora con el Organismo demandado, y centrábamos nuestro control de legalidad sobre la sentencia de instancia en el interrogante de si resulta conforme a derecho y a la jurisprudencia la sentencia que no reconoce a la demandante el derecho a ser indemnizada por el abuso en la temporalidad del que fue objeto, bajo el argumento de que tal abuso había quedado reparado mediante un proceso específico de selección para estabilización y reducción de la temporalidad que la demandante había logrado superar, lo que le había permitido pasar a la condición de trabajadora fija en la misma plaza. También nos pronunciamos sobre lo que suponía la renuncia formal de la trabajadora en la relación indefinida no fija como presupuesto para poder suscribir el contrato laboral fijo.*

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha configurado la situación jurídica del trabajador indefinido no fijo como solución a la problemática que presentan los casos en los que un organismo público ha contratado a trabajadores mediante contratos de duración determinada que resultan ilegítimos, por ser contrarios a las normas que regulan la contratación temporal, o incurre en abuso por la utilización sucesiva de contratos temporales, ante la imposibilidad legal de atribuir a ese trabajador la condición de personal laboral fijo, porque no ha accedido al empleo público tras la convocatoria de un proceso de selección conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. A continuación abordamos lo que esta figura supone desde la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

2.- El Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada, en su cláusula 5, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», dispone: " 1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en

qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

- a) se considerarán sucesivos;*
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido".*

Sobre la cita de la cláusula 5 del Acuerdo Marco como norma vulnerada susceptible de sostener un motivo de recurso como este, recordamos (en palabras del TJUE) que la misma no es incondicional ni suficientemente precisa para tener efecto directo. Ello, no obstante, como quiera que al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales estamos obligados a interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue, en la interpretación y aplicación del Derecho interno resulta obligado utilizar como referencia el contenido de dicha cláusula.

Respecto al alcance de esa cláusula, la interpretación y "la aplicación conforme" del Derecho interno a la Directiva citada, atenderemos a la jurisprudencia del TJUE.

3.- La STJUE de 3 de junio de 2021 asunto C-726/2019, con cita de otras del mismo Tribunal (sentencias de 3.6.2021/C726, de 24.6.2021/C- 550/19, de 25.10.2018/ C-331/2017, de 25.10. 2018/ C-331/17) recoge varias precisiones y conclusiones de interés para la resolución de este recurso.

Destacamos lo siguiente:

-La cláusula 5 del Acuerdo Marco tiene como finalidad alcanzar, entre otros, el objetivo de imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, pues resulta ser una fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, de ahí que establezca cierto número de disposiciones protectoras mínimas para evitar la precarización de la situación de los asalariados.

-Frente a la estabilidad en el empleo, como beneficio que es para los trabajadores y un componente primordial de la protección de estos, los Estados miembros están facultados para tener en cuenta las necesidades particulares de

los distintos sectores de actividad y/o de las categorías de trabajadores de que se trate, al tiempo que los contratos de trabajo de duración determinada son un recurso legal, pero solo pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores en ciertas circunstancias, siempre que todo ello esté objetivamente justificado y que se dé cumplimiento a lo encomendado en aquella cláusula, esto es, que los Estados miembros prevengan los abusos, a través de los medios que elijan, pero sin poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco.

-La cláusula 5 del Acuerdo Marco no enuncia sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos. Para cuando eso suceda, las autoridades nacionales deben adoptar medidas que sean "proporcionadas, bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco. En consecuencia, 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.

-Incumbe a los autoridades judiciales del Estado miembro de que se trate, garantizar la observancia de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, velando porque los trabajadores con los que se hayan celebrado de manera abusiva sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, no se vean disuadidos, con la esperanza de seguir empleados en el sector en cuestión, de hacer valer ante las autoridades nacionales, incluidas las jurisdiccionales, los derechos que se desprenden de la aplicación por la normativa nacional de todas las medidas preventivas establecidas en la reiterada cláusula 5.1 del Acuerdo Marco.

4.- La STJUE de 22 de febrero de 2024, asunto C.59/22 y los acumulados, como la anteriormente analizada y resumida, responde a las cuestiones prejudiciales planteadas en torno a (i) la aplicabilidad del Acuerdo Marco, en particular de su cláusula 5, a trabajadores que desde el inicio de su relación laboral han estado vinculados a la Administración Pública por un contrato indefinido no fijo; (ii) la conformidad del Derecho español correspondiente a este tipo de contrato con esa misma cláusula; (iii) las

consecuencias que deben extraerse de la eventual disconformidad de ese Derecho con la citada cláusula, entre otras, por lo que aquí interesa, el derecho del trabajador a una indemnización igual o superior a la calculada a razón de 20 días de salario por año de servicio, hasta un límite de una anualidad de salario, por el uso de sucesivas contrataciones o renovación de su contrato contrarias a la citada cláusula.

En la respuesta a las cuestiones planteadas el TJUE parte de los pronunciamientos hechos en la propia sentencia de 3 de junio de 2021. Reiterando jurisprudencia, señala que:

-El Acuerdo Marco engloba a todos los trabajadores, incluidos los amparados por el concepto de trabajador indefinido no fijo, cuya relación tiene una duración limitada, condicionada por la adjudicación definitiva de la plaza ocupada por el trabajador en cuestión a quien haya superado la oposición que debe convocar la Administración para cubrirla.

-A efectos de aplicar la Directiva 1999/70, debe considerarse el indefinido no fijo como contrato de duración determinada. La declaración de un trabajador como indefinido no fijo sustituye los contratos temporales celebrados anteriormente, de modo que, con dicha declaración la relación laboral en cuestión pasa a ser desde el inicio una relación laboral indefinida no fija, los contratos temporales celebrados con anterioridad dejan de estar vigentes y dicho trabajador queda vinculado desde el principio por un único contrato indefinido no fijo, y las prórrogas automáticas de dicho contrato de duración determinada pueden asimilarse a renovaciones y, por consiguiente, a la celebración de distintos contratos de duración determinada, que se considera fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, precisamente lo que el Acuerdo Marco pretende evitar poniendo límites a su utilización para suprimir la precariedad laboral por falta de estabilidad en el empleo.

-Acerca de los procesos de consolidación del empleo temporal mediante convocatorias públicas para la cobertura de las plazas ocupadas por trabajadores temporales, entre ellos los indefinidos no fijos, aun cuando ofrezcan a los empleados públicos que hayan sido contratados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones laborales de duración determinada, la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo, ya que, en

principio, pueden participar en dichos procesos, tal circunstancia no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos y relaciones laborales de duración determinada, resultando que la convocatoria de dichos procesos es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de contratos de duración determinada, no es adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones laborales ni para eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión. Para así concluir argumenta que (i) los procedimientos de consolidación de empleo son un intento del legislador de reducir el uso sucesivo de contrataciones temporales en las Administraciones Públicas nacionales, sin por ello renunciar a la observancia en dichos procedimientos, de los principios de igualdad, libre concurrencia, publicidad, mérito y capacidad, y, además, no hay garantía de que esos procesos se convoquen efectivamente; (ii) los indefinidos no fijos pueden perder su empleo si no superan las pruebas correspondientes; (iii) en caso de extinción del contrato indefinido no fijo estos trabajadores tendrán derecho a una indemnización tasada correspondiente a veinte días de salario por año trabajado, con el límite de una anualidad.

-Entre las precisiones que encontramos en esa STJUE, están presentes (una vez más) las que insisten en que las medidas a adoptar en caso de que se compruebe la existencia de abusos, deben ser proporcionadas, lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme al Acuerdo Marco, y 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 el objeto de sancionar debidamente dicho abuso y "eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión", porque 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.

-En relación con el reconocimiento de una indemnización tasada, prevista para los trabajadores indefinidos no fijos cuando su contrato se extingue por

cobertura de la plaza, lo que supone, bien que han participado en el proceso selectivo y que no lo han superado, o bien que no han participado en dicho proceso, el mismo no permite alcanzar el objetivo perseguido por la cláusula 5 del Acuerdo Marco, consistente en prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada, porque el abono de la indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada, por tanto, es una medida que no resulta adecuada para prevenir los abusos, para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada ni para eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión y, por consiguiente, no parece constituir, por sí sola, una medida suficientemente efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme al Acuerdo Marco.

-La exigencia de interpretación conforme obliga a los órganos jurisdiccionales nacionales a modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si esta se basa en una interpretación del Derecho interno incompatible con los objetivos de una Directiva.

5.- La más reciente STJUE de 29 de enero de 2026 C-668/24, en la que encontramos cita y reproducción de argumentos de otras alusivas a la misma cuestión que nos ocupa (SSTJUE de 7.3.2018/C-494/17, de 25.10.2018/C-331/17, de 13.1.2022/C282/2019, de 13.6.2024/ C- 331 y 332/2022, de 22.2. 2024/ C59/22 C-110/22 y C-159/22), responde a la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal de Milán sobre conformidad del Derecho interno al Derecho de la Unión en un supuesto de sucesivos contratos de duración determinada que se extendieron de 2016 a 2019, algunos en régimen de trabajo autónomo, en una relación laboral que solo permite acceder al contrato de duración indefinida mediante procedimientos públicos de selección, y que por superación del límite legal de temporalidad se convirtió en relación subordinada, en el contexto de una normativa nacional que no permite la conversión del contrato en indefinido pero sí establece una reparación del perjuicio sufrido.

El TJUE reitera cuanto hemos resumido en relación con la cláusula 5 del Acuerdo Marco y las medidas destinadas a evitar los abusos derivados de la

utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, en torno a lo indispensable de poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con la finalidad de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.

Recuerda, además, que la cláusula 5 del Acuerdo Marco no se opone, como tal, a que la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada corra suertes diferentes en un Estado miembro según estos contratos o relaciones hayan sido celebrados con un empleador del sector privado o del sector público. De ello el TJUE deduce que la cláusula 5 del Acuerdo Marco no se opone, en principio, a una normativa nacional que prohíba en un sector específico la conversión automática de un contrato de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido en caso de utilización abusiva del primero de esos contratos . "No obstante, para que esa normativa resulte conforme al Acuerdo Marco, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar, en ese sector, con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada".

Y para el caso concreto, el TJUE tiene en cuenta que concurre una normativa interna que establece la indemnización del trabajador víctima de un daño determinado por vía de presunción, sin perjuicio de la posibilidad de que se aporte la prueba de la existencia de un daño mayor. Considera que " ello puede constituir una medida efectiva para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, porque en este contexto, ya ha declarado que, habida cuenta de las dificultades inherentes a la demostración de la existencia de una pérdida de oportunidad, un mecanismo de presunción que tiene por objeto garantizar al trabajador que ha sufrido, debido a la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, una pérdida de oportunidades de empleo, la posibilidad de eliminar las consecuencias de tal infracción del Derecho de la Unión puede satisfacer el requisito de efectividad". Considera que el carácter abusivo de la utilización de tales contratos es difícil de demostrar, mientras que su demostración es necesaria para poder solicitar la reparación del perjuicio.

Se pronuncia sobre el cálculo del importe de la indemnización y señala que "ya ha tenido ocasión de declarar que el principio de reparación íntegra del perjuicio sufrido y el principio de proporcionalidad obligan a los Estados miembros a establecer una reparación adecuada, que no se limite a una indemnización meramente simbólica, sin sobrepasar, no obstante, la compensación íntegra".

Añade que "una medida nacional que fija un límite máximo a la indemnización que puede concederse en un cas, como el del litigio principal no permite ni la reparación proporcionada y efectiva en las situaciones de abuso que superen una determinada duración en años ni la reparación adecuada e íntegra de los daños derivados de tales abusos".

Concluye que " Habida cuenta de que esta normativa permite al juez nacional conceder una indemnización adecuada e íntegra del perjuicio sufrido, por cuanto admite que se supere el importe mínimo establecido en caso de que se demuestre que el perjuicio es mayor, podría considerarse una medida proporcionada y, por tanto, efectiva, para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada. Además, la inexistencia de un límite máximo puede contribuir al carácter disuasorio de esta medida, ya que puede inducir a los empresarios a limitar la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, a respetar la duración máxima de tales contratos y a poner fin a las renovaciones o prórrogas que excedan de dicha duración".

El TS a través del Auto de 30.5.2024 -rcud 5544/2023, plantea cuestión prejudicial en torno a la solución de la conversión del contrato del indefinido no fijo en fijo, y en el Fundamento Octavo trata de las normas sobre estabilización y consolidación del empleo público, sobre la convocatoria de procesos selectivos de acceso al empleo público, como medida que, junto con otras, puedan resultar suficientes a los efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, para evitar que el desenlace sea, precisamente, aquella conversión. En la resolución del recurso nos atenemos a la jurisprudencia ya creada por el TJUE, a la que nos hemos referido.

De acuerdo con la jurisprudencia del TJUE, el abuso en la contratación temporal del indefinido no fijo, como es el caso de la recurrente en este recurso

de suplicación, genera un perjuicio, la precariedad laboral, que exige una reparación efectiva, equivalente, proporcionada e íntegra, que no se satisface con la convocatoria de un proceso de estabilización como el proceso en que participó la demandante, aun cuando lo haya superado con éxito en cuanto al resultado.

En este caso se materializó una dilatada falta de estabilidad y la pérdida de oportunidades de empleo estable. Ese perjuicio es real, la trabajadora ha prestado servicios para el Organismo público demandado en régimen de temporalidad durante 19 años y tres meses, y sin oportunidad de empleo estable, pues la Administración no cumplió la obligación de procurar la pronta cobertura de la plaza mediante la oportuna convocatoria de procesos de empleo público, y la superación del tardíamente convocado, aun cuando lo haya superado y pasado a prestar servicios como personal laboral fijo, por sí sola no repara el daño ocasionado con el abuso perpetrado.”

En este mismo sentido se pronuncia la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de Abril de 2026 en el asunto C-418/24[Obadal] que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo de 167 del TFUE, por el Tribunal Supremo, mediante auto de 30 de abril del 2024, y en cuyas conclusiones recoge: “...En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que:

-por una parte, se opone a una normativa nacional, en la forma en que es interpretada por la jurisprudencia nacional, que establece como medida para sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, a los efectos de esta cláusula 5, la transformación de esos contratos en una relación laboral indefinida no fija, habida cuenta de que esa medida, que supone mantener una relación laboral de naturaleza temporal y, por tanto, la situación de precariedad del trabajador afectado, no permite sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión, y

-por otra parte, no constituyen medidas adecuadas para prevenir y sancionar tales abusos un conjunto de medidas que consisten, primero, en el pago de indemnizaciones tasadas con un doble límite máximo en el momento de la extinción de esa relación laboral, segundo, en un régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas de carácter ambiguo, abstracto e imprevisible y, tercero, en la convocatoria de procesos selectivos en los que si bien se valoran la experiencia previa de trabajador afectado y el tiempo de servicio dedicado por él al desarrollo de sus tareas, esta valoración no se limita a aquellos candidatos que hayan sido víctimas de tal abuso, cuando esas medidas no permiten sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.”

En vista de lo anterior y como se ha recogido en la misma, la convocatoria de un proceso de estabilización no satisface el perjuicio ocasionado para un trabajador como el Sr. quien ha prestado servicios para la demandada por más de 11 años y ello a pesar de haber superado el procedimiento de estabilización. El final de su relación laboral temporal con la administración como indefinido no fijo tuvo lugar el 30 de Abril de 2025 y la nueva contratación, como personal fijo, el 1 de Mayo de 2025, supone un nuevo vínculo laboral que nada tiene que ver con el anterior ya extinguido. Dicho lo cual procede acordar la indemnización de 20 días por año trabajado hasta un límite de 12 mensualidades al no haber acreditado con la documentación aportada perjuicios mayores que los indemnizados a través de ésta.

CUARTO.- En virtud de lo dispuesto en el artículo 191.3 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra la presente resolución cabe recurso de suplicación.

Vistos los artículos citados y demás de pertinente y general aplicación

FALLO

Que debo ESTIMAR y ESTIMO parcialmente la demanda presentada por
D. asistido del Letrado D.



Mariano Carlos Hernández Arranz, contra la JUNTA DE EXTREMADURA, CONSEJERÍA DE GESTIÓN FORESTAL Y MUNDO RURAL, asistida de la Letrada de la Junta, sobre despido, y en consecuencia:

Debo condenar y condeno a la Administración demandada a abonar a al actor, en concepto de indemnización por cese de su contrato como indefinida no fija, de veinte días por año de servicio hasta un máximo de 12 mensualidades, a la cantidad de 16.079,60€, condenándola igualmente a estar y pasar por esta declaración, absolviéndola del resto de pedimentos.

Notifíquese esta sentencia a las partes con la advertencia de que no es firme y contra ella cabe formular recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, el cual deberá anunciarse ante este juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o su representante al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo o bien por comparecencia o por escrito de las partes, de su abogado, o de su representante dentro del plazo indicado.

Así por esta sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjuicio, 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 por la Sra. Juez que la dictó, estando constituida en audiencia pública en el mismo día de su fecha, de todo lo cual como LAJ certifico.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar 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.

