



XDO. DO SOCIAL N. 4 OURENSE

SENTENCIA: 00309/2025

VELAZQUEZ S/Nº

Tfno: 988687415

Fax: - - - -

Correo Electrónico: social4.ourense@xustiza.gal

Equipo/usuario: MF

NIG: 32054 44 4 2025 0000535

Modelo: N02700 SENTENCIA

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000135 /2025

Procedimiento origen: /

Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE

ABOGADO/A: PABLO GUNTIÑAS FERNANDEZ

DEMANDADO/S D/ña: EMPRESA PUBLICA DE SERVICIOS AGRARIOS GALEGOS (SEAGA)

SENTENCIA

Ourense, 5 de diciembre de 2025

Vistos por doña Mónica Fernández Salgado, Magistrada del Juzgado de lo Social nº 4 de Ourense, los presentes autos sobre RECLAMACIÓN DE CANTIDAD, registrados bajo el número 135/25, seguidos a instancia de [REDACTED] con la asistencia letrada de don Pablo Guntiñas Fernández frente a la EMPRESA PÚBLICA DE SERVICIOS AGRARIOS GALEGOS SA (SEAGA), representada por la letrada doña Isabel Álvarez Caramés, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 de la Constitución y atendiendo a los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - En fecha 20 de febrero de 2025 se presentó la demanda iniciadora de las presentes actuaciones en la que, tras exponer los hechos y alegar los fundamentos de derecho que interesó, terminaba con la Súplica que en la misma consta.

SEGUNDO. - Admitida y tramitada la demanda en legal forma se citó a las partes para el juicio que se celebró en la fecha señalada, en donde hechas las alegaciones que a su derecho convenía y practicadas las pruebas, las partes presentaron sus conclusiones por escrito, quedando los autos pendientes de resolución judicial, con el resultado obrante en la grabación realizada al efecto.

TERCERO. - En la tramitación de los presentes autos se han observado las normas legales de procedimiento.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - [REDACTED] viene prestando servicios para la Entidad demandada con una antigüedad de 7 de junio de 2007, en la categoría profesional de Capataz Ourense de carácter Continuo (12 meses) y percibiendo un salario mensual de 1.532,95 euros, con inclusión de las pagas extraordinarias.

SEGUNDO. - El pasado 25 de junio de 2024 se publicaron las nuevas tablas salariales, en las que se establece que el Grupo IV-Capataz-Banda 3 tiene derecho a percibir un complemento de movilidad y adaptabilidad de 5.650,00 euros , lo que equivale a un abono mensual de 470,83 euros.

A efectos indemnizatorios, el salario regulador mensual del trabajador asciende a del 2.003,78 euros, con inclusión de las pagas extraordinarias.

TERCERO. - Constan en autos y su contenido se da por reproducido Sentencias del Juzgado de lo Social nº3 de Santiago de Compostela, de 12 de marzo de 2014 y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, 15 de septiembre de 2014 (Rec. nº 2315/2014).

CUARTO. - El trabajador participo en el proceso selectivo de estabilización de concurso convocado por la Ley 20/2021, superando el mismo, y obteniendo plaza de personal laboral fijo discontinuo (9 meses), “32-D-CAP-01 Capataz Agroforestal de carácter Descontinuo”, suscribiendo la aceptación del puesto de trabajo el 15 de enero de 2025 y

dejando constancia que la firma de tal declaración no supone su renuncia a sus derechos derivados de su condición de personal con contrato de duración determinada.

QUINTO. - El demandante fue cesado mediante Diligencia con fecha de efectos 14 de enero de 2025 en su plaza “32-CAP-OP-P Capataz Ourense de carácter Continuo” (12 meses), al ocupar su puesto el titular de la misma, de acuerdo con la “Resolución de 27 de diciembre de 2024 por la que se propone la contratación de las personas aspirantes que superaron los procesos selectivos extraordinarios de estabilización de la Ley 20/2021 y de la oferta pública de empleo 209/2022”.

SEXTO. - En el momento de interposición de la demanda el trabajador se encuentra percibiendo la prestación por desempleo, a la espera de su llamamiento en la nueva plaza adquirida.

El 6 de marzo de 2025 firma contrato de trabajo en la plaza 32-D-CAP-01 de 9 meses.

SÉPTIMO. - Con fecha 20 de febrero de 2025 se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación, teniendo éste el resultado de sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Los hechos declarados probados se han inferido apreciando en conciencia la prueba practicada en el acto del juicio oral conforme a las reglas de la sana crítica; en concreto y de conformidad con el artículo 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se ha tomado en consideración la prueba documental aportada por las partes y el expediente administrativo.

SEGUNDO. – Solicita la parte actora en su demanda se condene a la entidad a abonar la cantidad de 42.342,89 euros, en concepto de indemnización por cese, más 10 % de intereses moratorios, subsidiariamente solicita se condene a la entidad a abonar la cantidad de 23.276,79 euros en concepto de indemnización por cese, más 10 % de intereses moratorios y subsidiariamente, se condene a la entidad a abonar la cantidad de 10.000 euros en concepto de indemnización compensatoria.

Frente a la demanda rectora de autos se opone la entidad demandada negando que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna y manifestando que la modificación del cuadro de personal que se llevó a cabo por Seaga se efectuó en el 2022, una vez que se aprobaron esas modificaciones se inició al inicio el proceso de estabilización derivado de la Ley 20/ 21, en dos formas de llevarlo a cabo, una a través de un concurso oposición, que se reservaba para los puestos que estaban cubiertos en los 3 años anteriores al 31 de diciembre de 2020 y en segundo lugar, estaba el concurso de méritos para los puestos de trabajo que estaban cubiertos de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016. Mantiene Seaga que el demandante presenta una solicitud al concurso para el concurso de méritos, optando a 2 puestos de la misma categoría una para solicitud de capataz y otra para capataz discontinuo, lo que se prohibía expresamente en las bases. El demandante resulta por ello excluido para la solicitud de la primera plaza y se excluyó de ese procedimiento de capataz continuo. En el proceso selectivo de concurso de méritos el demandante figura como número 2 y en la que fue excluido aparece en primer lugar su hermano. Si hubiese optado por el primer puesto hubiese sido el adjudicatario de la plaza, porque era el único que ostentaba esa categoría. [REDACTED] obtiene un puesto de capataz discontinuo y por Resolución de 23 de diciembre 2024 se le adjudica precisamente ese puesto.

Afirma la demandada que el demandante cesa en el puesto que venía ocupando por quedar excluido y por no enmendar los defectos en el proceso selectivo. La no concurrencia del demandante al proceso selectivo para la categoría de capataz continuo es un acto voluntario del mismo al ser representante de los trabajadores en el Comité de Orense y participó en la negociación colectiva, acepta el único puesto al que se presentó en los procesos selectivos, le fue adjudicado y no procede el abono de ningún tipo de indemnización al respecto porque no hay cese efectivo, es el demandante quien renuncia a lo que es la condición de indefinido no fijo y pasó a ocupar el puesto como fijo. Estamos ante una novación contractual a iniciativa del trabajador y además el demandante mantiene una relación con Seaga de manera interrumpida con la antigüedad que tiene reconocida.

La legislación aplicable no establece ninguna indemnización al respecto en supuestos en que la relación laboral permanece viva y, por tanto, cuando no existe cese en la prestación de servicios, no se acredita que se haya sufrido ningún tipo de perjuicios. La condición del trabajador en un puesto fijo supone una posición más favorable. Se entiende que no se ha infligido ningún daño, toda vez que el desempeño de la plaza de forma continuada permite

tener experiencia profesional permanece en la categoría y acceder también a cursos de formación que pueden ser computados en los procesos de estabilización y superar a otros aspirantes en posición menos ventajosa.

Resulta aplicable a lo mantenido por la demandada lo dispuesto en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 7 de febrero de 2024 (rec. 4957/2023), que dispone:

“...No acredita la actora que, antes de desempeñar la plaza como funcionaria, al desempeñarla con un contrato de duración determinada desde 2008 hasta 2016, y como personal indefinido (no fijo) desde el reconocimiento judicial, sufriera perjuicios personales, familiares, profesionales o económicos. El desempeño de la plaza de forma continuada desde el 2008 permitió a la actora tener experiencia profesional, permanencia en la categoría, y cursos de formación que pudo aportar en la fase de concurso para complementar la nota obtenida en la fase de oposición lo que le permitió superar a personas que participaron en el proceso selectivo careciendo de esos elementos para el concurso.”

Si bien en el caso que nos ocupa la doctrina expuesta decae en beneficio del demandante por las razones que pasamos a exponer:

Cuando se extingue un contrato indefinido no fijo y al día siguiente se suscribe otro contrato distinto sí que procede la indemnización por indefinido no fijo. Se ha producido una modificación de la naturaleza jurídica de la relación.

El demandante se presentó a las dos plazas, Seaga obligó a elegir en una solo había una plaza y en la otra había más. Cuando salieron los resultados advierte que pudo alcanzar con su puntuación la otra plaza sí bien antes del proceso ese detalle era difícil de adivinar. Estamos ante un cese en el puesto que venía ocupando, porque además lo ocupa otra persona, tomó posesión el titular, a [REDACTED] lo cesan y queda la espera de que lo llame Seaga. El nuevo contrato que firma no tiene absolutamente nada que ver con el anterior, porque pasa de trabajar todo el año a hacerlo 9 meses. El cese en su puesto de trabajo y el pase a situación de desempleo provoca un evidente daño y merma económica, dado que ha perdido su puesto indefinido no fijo de 12 meses por otro de 9 meses.

A pesar de las alegaciones de la empresa lo cierto es que se ha producido un cese efectivo, el trabajador queda a expensas de que lo vuelva a llamar la entidad y es transcurridos dos meses después cuando lo llama y se suscribe un nuevo contrato. Existe un cese efectivo por el que el trabajador pasa a situación de desempleo y finalmente suscribe un nuevo contrato, pero 2 meses después, no hay ninguna mutación ni transformación.

██████████ prestaba servicios todo el año y pasa a prestar servicios en una plaza completamente distinto, de 9 meses, no es la misma plaza que ocupaba.

La indemnización que se reclame no se basa en la Ley 20/ 21 sino en la doctrina del Tribunal Supremo.

Siguiendo la jurisprudencia citada por el demandante, hacemos nuestros los argumentos recogidos en las Sentencias del Tribunal Supremo de 13 de marzo de 2019 (rec 3970/2016) , 28 de marzo de 2019 (rec 997/2017) y también en la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de diciembre de 2024 (rec 4039/2023) que, en idéntico sentido afirma:

“...nuestra STS 1178/2024, de 25 de septiembre (Rcud. 2719/2023), así como en la más reciente dictada el 12 de noviembre de 2024 en el Rcud. 2219/2023, explicitando el hilo jurisprudencial seguido en materia conexas a la actual, hemos aseverado que la extinción de la relación laboral indefinida no fija por la cobertura reglamentaria de la plaza conlleva el abono de una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con el límite máximo de 12 mensualidades, considerando al efecto que la suscripción de un contrato temporal ulterior supone una nueva relación laboral entre las partes. Es decir, el hecho de que posteriormente al cese se suscribiera un nuevo contrato temporal con el mismo empleador no deja sin efecto la citada extinción contractual.”

En consecuencia el demandante debe recibir una indemnización equivalente a la recogida en el artículo 53 del ET por extinción objetiva procedente del contrato de trabajo, sobre la base del periodo en que ha prestado servicios laborales para el empleador, tomando como fecha inicial el día 7 de junio de 2007, correspondiente a la antigüedad reconocida y como fecha final el día de extinción del contrato de trabajo, 14 de enero de 2025 y así, en aplicación del referido criterio la indemnización total asciende a 23.276,79 euros.

Acogiendo la pretensión deducida, por las especializadas concretas referidas, se excluyen las demás pretendidas en la demanda haciendo mención a que no se establece en normativa alguna indemnización para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ni compensación económica para el caso de que se superen los procesos de estabilización previstos, tampoco en base a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de julio de 2024, porque esta sentencia se está refiriendo a quienes se cesa por no superación del proceso. En cuanto a la indemnización que se solicita por abuso de temporalidad, la sanción prevista en la normativa de la jurisprudencia es el reconocimiento de la condición de indefinido no fijo que ya fue reconocida en su momento la actora por lo que no procede ninguna indemnización a este respecto.

Lo expuesto nos conduce a una estimación parcial de la demanda.

TERCERO. – A la vista de la doctrina establecida por la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 septiembre de 2021 (rec. 4704/2019), según la cual la mora salarial se devenga siempre desde la reclamación del débito, cualquiera que éste sea y siempre que haya prosperado, bien en todo o bien en parte y con independencia de la posible razonabilidad de la oposición empresarial al pago, procede la condena al interés por mora del art. 29.3 ET.

En similar sentido citamos la Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, dictada el 8 de mayo de 2025 (rec. 4499/2023) que señala que la regla general es el carácter objetivo y automático de la mora salarial del artículo 29.3 ET y la regla especial de no aplicación objetiva y automática se ciñe a supuestos excepcionalmente complejos, entre los que no se encuentra el que nos ocupa.

CUARTO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97.4 de la LRJS se advierte a las partes que la presente resolución no es firme y que contra ella puede interponerse recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia con todos los requisitos que en el fallo se señalan siguiendo lo dispuesto en el artículo 191 de la LRJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación, de conformidad con lo establecido por el artículo 117 de la Constitución, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el Pueblo Español,

FALLO

Se **estima parcialmente la demanda** interpuesta por [REDACTED] frente a la EMPRESA PÚBLICA DE SERVICIOS AGRARIOS GALEGOS SA (SEAGA) en consecuencia, se condena a la entidad demandada a abonar al actor la cantidad de 23.276,79 euros en concepto de indemnización por cese, cantidad a la que habrá de añadir la correspondiente al interés por mora.

Se absuelve a la demandada del resto de pretensiones deducidas en su contra.

Notifíquese esta resolución a las partes, a quienes se hace saber que no es firme y que contra ella cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, debiendo anunciarlo ante este mismo Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de su notificación, a cuyo efecto han de hacerse los depósitos legales en la cuenta bancaria del Juzgado, indicando el número de autos.

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a las actuaciones, 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 perjudicados, cuando proceda.

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