

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **15/07/2020**

Nº de Recurso: **4277/2025**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL

A CORUÑA

SENTENCIA: 03290/2026 PLAZA DE GALICIA, S/N 15071 A CORUÑA

Tfno: 981-184845/184992

Correo electrónico: sala3.social.tsxg@xustiza.gal

NIG: 36057 44 4 2023 0006764

Equipo/usuario: MB

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

GRUPO II TRAMITACIÓN SOCIAL Secretaría Sra. IGLESIAS FUNGUEIRO

RSU RECURSO SUPPLICACION 0004277 /2025-CON Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000980 /2023

Sobre: RECLAMACION CANTIDAD

RECURRENTE/S D/ña Marí Luz

ABOGADO/A: NEREA GRANDIO MOIRON

RECURRIDO/S D/ña: CONSELLERIA DE FACENDA, CONSELLERIA DE POLITICA SOCIAL

ABOGADO/A: LETRADO DE LA COMUNIDAD, LETRADO DE LA COMUNIDAD , ,

ILMO. SR. D. EMILIO FERNÁNDEZ DE MATA

ILMA. SRA Dª RAQUEL NAVEIRO SANTOS

ILMO. SR. D. CARLOS VILLARINO MOURE

A CORUÑA, a quince de xullo de dous mil vinte e seis.

Vistas as presentes actuacións e tras deliberación, a TSX GALICIA SALA DO SOCIAL, de acordo co previsto no artigo 117.1 da Constitución Española, **NO NOME DA S.M O REI**

E POLA AUTORIDADE QUE LLE CONFIRE

O POBO ESPAÑOL pronunciou a seguinte **S E N T E N Z A** No RECURSO DE SUPPLICACION 4277/2025, formalizado pola Letrada Dª. Nerea Grandío Moirón, en nome e representación de Dª Marí Luz, contra a sentenza número 251/2025 pronunciada polo XDO. DO SOCIAL N. 4 de VIGO no PROCEDIMIENTO

ORDINARIO 980/2023, seguidos a instancia de Dª Marí Luz contra a CONSELLERIA DE FACENDA, CONSELLERIA DE POLITICA SOCIAL, sendo maxistrado-relator o/a Ilmo/a Sr/Sra D/Dª CARLOS VILLARINO MOURE.

Das actuacións dedúcense os seguintes:

ANTECEDENTES DE FEITO

PRIMEIRO: D^a Marí Luz presentou demanda contra a CONSELLERÍA DE FACENDA, CONSELLERÍA DE POLÍTICA SOCIAL, sendo turnada para o seu coñecemento e axuízamento ao sinalado Xulgado do Social, o cal, ditou sentenza número 251/2025, de data 8 de mayo de 2025.

SEGUNDO. Na sentenza contra a que se recorre en suplicación recolléronse os seguintes feitos probados:

PRIMERO.-La demandante D^a Marí Luz tiene reconocida la condición de personal indefinido no fijo de la Consellería de Política Social de la Xunta de Galicia, en virtud de Sentencia nº 391/20, dictada por Juzgado de lo Social Número 2 de Vigo, de fecha 30 de octubre de 2020, cuyo contenido se da aquí por reproducido y que fue ratificada por el Tribunal Superior de Justicia por Sentencia de fecha 2 de noviembre de 2021./**SEGUNDO.**- Debido a esa novación contractual y en ejecución de la referida Sentencia nº 391/20, el 31/12/2021 D^a Marí Luz cesó en el puesto de trabajo que desempeñaba como "Laboral temporal. Grupo II Categoría 0020- Terapeuta ocupacional por ejecución de sentencia firme del TSXG de 02/11/2021 (doc. 6) y tomó posesión, con efectos económicos y administrativos, el día 01/01/2022, como personal laboral indefinido no fijo Grupo II Categoría 0020 Terapeuta ocupacional (doc.7), ocupando el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando./**TERCERO.**-Por Orden de 4 de noviembre de 2019, se convocó el proceso selectivo para el ingreso, por el turno de acceso libre y promoción interna, en el cuerpo facultativo de grado medio de la escala de técnico facultativos de servicios sociales, especialidad en terapia ocupacional, de la Administración especial de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, subgrupo A2 (doc. 4) que tiene por objeto el proceso selectivo para cubrir 48 plazas de dicho cuerpo correspondientes a la oferta de empleo público del ejercicio 2018, a la que se acumulan las provenientes de la oferta de 2017, según se detalla: - Oferta de empleo público del ejercicio 2017 aprobada por Decreto 124/2017, de 30 de noviembre (DOG núm. 234, de 12 de diciembre): 15 plazas de acceso libre, de las cuales cuatro están reservadas al turno de personas con discapacidad. - Oferta de empleo público del ejercicio 2018, aprobada por Decreto 160/2018, de 13 de diciembre (DOG núm. 239, de 17 de diciembre): 33 del proceso de estabilización, una de las cuales está reservada al turno de personas con discapacidad. Se reservan 12 plazas para ser cubiertas por el turno de promoción interna. Y se establece el sistema selectivo de concurso oposición. (doc.4)./**CUARTO.**-D^a Marí Luz concurrió y superó el citado proceso selectivo siendo nombrada personal funcionario de carrera del cuerpo facultativo de grado medio de la escala de técnicos facultativos en la especialidad de terapia ocupacional (doc.5)/**QUINTO.**-D^a Marí Luz presentó escrito de fecha 10/04/2023, en el que tras exponer que "*superou o proceso selectivo para o ingreso no corpo facultativo de grao medio da escala de técnicos facultativos de servizos sociais, especialidade terapia ocupacional, da Administración especial da Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, subgrupo A*", solicita el cese como personal laboral de la Xunta de Galicia con fecha 10/04/2023 y tomó posesión como funcionaria en el "Grupo A2 Corpo: 208D-CORPO FACULTATIVO DE

GRAO MEDIO, ESCALA DE TÉCNICOS FACULTATIVOS ESPECIALIDADE

TERAPIA OCUPACIONAL", con fecha 11/04/2023.(doc. 7 y 8), ocupando el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando.

TERCEIRO. Na sentenza contra a que se recorre en suplicación emitíuse a seguinte decisión:

Que debo desestimar y desestimo la demanda interpuesta por D^a Marí Luz contra la Consellería de Policía social e Xuventude y la Consellería de Hacienda de la Xunta de Galicia y, en consecuencia, absuelvo a las demandadas de las pretensiones formuladas en su contra.

CUARTO. Contra a devandita sentenza interpuxo a parte demandante recurso de suplicación, que foi impugnado de contrario. Tras seren elevados os autos a este tribunal, dispúxose que fosen pasados ao relator, e procedeuse a ditar esta sentenza tras a deliberación correspondente.

Á vista dos anteriores antecedentes de feito, esta Sección de Sala formula os seguintes:

FUNDAMENTOS XURIDICOS

PRIMEIRO. Motivo de recurso do art. 193 c) LRXS

A parte demandante recorre ao abeiro do art. 193 c) LRXS.

Indica que existe unha infracción da cláusula quinta do Acordo Marco da Directiva 99/70/CE e da interpretación realizada desa cláusula pola xurisprudencia do TXUE (ATXUE 11- 12-14, C-86/14 e ATXUE 26-4-22, C-464/21; STXUE 3-6-21, C- 726/19; STXUE 21-11-18, C-619/17; STXUE 14-9-16, C-184/15 e C- 197/15; STXUE 19-3-20, C-103/18 e C-429/18; STXUE 11-2-21, C- 760/18; STXUE 25-10-18, C- 331/17; ATXUE 2-6-21, C-103/19;

STXUE 22-2-24, C-59/22, C-110/22 e C-159/22). Así como vulneración da STS do 11-12-24, rcud. 4039/23.

Argumenta que houbo abuso da temporalidade, sen que perda o dereito a unha indemnización pola declaración como persoa traballadora indefinida non fixa, nin por aprobar un proceso selectivo ordinario de acceso libre para unha praza de funcionaria, que non foi nin de estabilización nin de consolidación. Alega que a Directiva 99/70/CE esixe unha medida polo abuso na temporalidade e non simplemente unha indemnización pola finalización da relación laboral, nin a mera transformación da relación laboral en indefinida non fixa sen unha indemnización disuasoria e proporcionada. Alega en relación con iso que a indemnización ten que ser polo abuso da temporalidade e non polo cese.

Sinala que solicita unha indemnización polo abuso da temporalidade adecuada, proporcionada e disuasoria. Por iso solicita, con carácter principal, unha indemnización de 20 días de salario por ano de servizo (31.784,04 euros, e, subsidiariamente, 30.467,24 euros). Con carácter subsidiario solicita a aplicación analóxica da LISOS no importe de 10.000 euros, *"tendo en conta a duración do abuso (máis de 15 anos)"*.

Por último, alega que existe unha vulneración da STS do 11-12-24, rcud. 4039/2023, posto que tamén ten dereito a unha indemnización de 20 días por ano ata un máximo de 12 mensualidades, como persoa traballadora indefinida non fixa que cesa pola cobertura regulamentaria da praza. E iso posto que unha nova relación xurídica co mesmo empregador non obsta á indemnización pola extinción que tivo lugar.

Por todo isto solicita a revogación da sentenza de instancia, co acollemento das pretensións sinaladas.

A parte demandada, na súa impugnación, solicita o rexeitamento do recurso, por non existir as infraccións alegadas.

Imos acoller en parte o recurso, consonte os seguintes argumentos:

1.- Cambio de criterio: Nesta sentenza facemos un cambio de criterio en relación co mantido de xeito maioritario neste TSX a partir da sentenza do TSX de Galicia, Sala Xeral, do 11 de novembro de 2024, rec. 2741/2024. Máis aló de que a citada sentenza xa tiña un voto particular firmado por varios maxistrados/as que, en boa medida, apuntaba a solución agora acollida, existen tres importantes resolucións xudiciais que nos levan a unha nova orientación da decisión. Por unha banda, a STXUE do 14 de abril de 2026, C-418/24 (Obadal), e, por outra banda, e facéndose eco da sinalada sentenza do TXUE, a STS do 11 de maio de 2026, rcud. 3543/2023, seguida da STS do 30 de xuño de 2026, rcud. 5544/2023.

2.- Feitos probados relevantes: Son feitos probados neste suposto:

- A traballadora demandante foi declarada indefinida non fixa (terapeuta ocupacional) por sentenza do ano 2020 (FP 1º).

Nese procedemento xudicial solicitou a declaración como traballadora fixa ou indefinida non fixa. Segundo a sentenza pronunciada no ano 2020, non consta que solicitase entón unha indemnización polo abuso da temporalidade (contido núm. 16 EXE, FP 1º). A traballadora tiña unha antigüidade recoñecida do 7-5-07 (sentenza sinalada no FP 1º).

-Por resolución do 8 de xaneiro de 2020 a demandante foi nomeada funcionaria de carreira (especialidade de terapia ocupacional) despois da superación dun proceso selectivo convocado por unha Orde do 4 de novembro de 2019 (FFPP 3º e 4º e documento núm. 5 sinalado no mesmo).

-A demandante presentou escrito o 10-4-23 solicitando o seu cese como persoal laboral da Xunta de Galicia con data 10-4-23. Tomou posesión como funcionaria o 11-4-23, ocupando o mesmo posto que viña desempeñando (FP 5º).

3.- Síntese da nosa argumentación: Imos acoller en parte o recurso, posto que entendemos que: (1) existe un abuso da contratación temporal; (2) o proceso selectivo superado pola parte demandante, e agora recorrente, non é unha medida que permita entender cumpridas as esixencias da cláusula quinta do Acordo Marco da Directiva 99/70/CE; (3) no caso de autos as medidas adecuadas contra o abuso da temporalidade son unha indemnización que tome a LISOS como orientación, e tamén a remisión de testemuño desta sentenza á Inspección de Traballo para o correspondente expediente sancionador.

4.- Abuso da contratación temporal: Neste caso existiu unha situación de abuso da contratación temporal. E iso posto que, como sinala a STS do 11-5-26, rcud. 3543/2023, a duración da relación laboral temporal foi *"inusual o anormalmente larga con posterioridad a la fecha límite de incorporación de la Directiva 1999/70 (el 10 de julio de 2001)"*.

Así a contratación temporal tivo lugar no 2007, e foi mantida mediante dous sucesivos contratos temporais (FP 2º da sentenza do JS núm. 2 de Vigo, sinalada no FP 1º e que está nos autos), e despois pola declaración da relación laboral como indefinida non fixa dende o ano 2020. A propia sentenza agora recorrida recoñece a situación de abuso da temporalidade no FX 3º.

5.- O proceso selectivo superado non é unha medida suficiente contra o abuso da temporalidade: O proceso selectivo convocado por Orde do 4-11-19 (FP 3º), e polo que a parte demandante adquiriu a condición de funcionaria de carreira, non pode ser entendido como unha medida, destinada a evitar a utilización abusiva da contratación temporal, da cláusula quinta do Acordo Marco incorporado na Directiva 99/70/CE.

A STXUE 14-4-26, C-418/24 (Obadal), manifestou, entre outros aspectos, que a cláusula quinta do Acordo Marco anexo á Directiva 99/70/CE: *"debe interpretarse en el sentido de que:*

[...] no constituyen medidas adecuadas para prevenir y sancionar tales abusos [...] la convocatoria de procesos selectivos en los que si bien se valoran la experiencia previa del 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".

A STXUE 14-4-26 afirma a insuficiencia dun proceso selectivo como medida da cláusula quinta no caso no cal a valoración da experiencia previa das persoas traballadoras temporais afectadas e do tempo de servizo *"no parece limitarse exclusivamente a aquellos que hayan sido víctimas de la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, sino que se extiende a todos los trabajadores temporales que tengan tal experiencia, incluidos los que no hayan padecido tal abuso"*. E iso posto que, neses casos, *"no puede considerarse que la valoración de esa experiencia y de ese tiempo de servicio tenga por objeto sancionar tal utilización abusiva o eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión que de ella se deriva"* (ap. 86).

A STXUE citada incluso fai estas afirmacións (ap. 81 e ssgg.) valorando os procesos selectivos da Lei 20/2021, a cal en principio foi aprobada polo lexislador do Estado español coa finalidade de solucionar o abuso da temporalidade no emprego público.

A STS 11-6-26, rcud. 3543/2023 (FX 7º, ap. 3) tamén sinala, seguindo ao TXUE, que a convocatoria de procesos selectivos non é unha medida idónea para combater o abuso da temporalidade.

A posterior STS do 30-6-26, rcud. 5544/2023, manifesta que, á vista da xurisprudencia do TXUE (STXUE 8-5-19, C-494/17), a transformación dunha relación laboral de duración determinada en una relación laboral por tempo indefinido só pode excluír o dereito a unha indemnización, polo abuso da contratación temporal, no caso de que a fixeza da relación laboral teña a súa causa nunha transformación garantida, automática e non condicionada, pero non se é incerta, imprevisíbel e aleatoria, como ocorre no noso ordenamento xurídico (FX 10º, ap. 2).

No caso de autos non consta que o proceso selectivo sinalado no FP 3º, que nin sequera foi un proceso da Lei 20/2021, cumpra coas esixencias sinaladas polo TXUE e o TS. Xa que logo, non podemos entender que a mera superación dese proceso selectivo, polo cal a traballadora adquiriu a condición de funcionaria, sexa unha medida suficiente á vista da citada cláusula quinta do Acordo Marco.

6.- Dereito a unha indemnización polo abuso da temporalidade: A STS do 11-6-26, rcud. 3543/2023, só contempla o recoñecemento xudicial da fixeza na relación laboral, das persoas traballadoras en situación de abuso da temporalidade, no suposto da superación dun proceso selectivo para a contratación de persoal fixo sen obtención de praza. E sempre que, con posterioridade, esa persoa traballadora subscriba un contrato temporal e exista unha situación de abuso da temporalidade (FX 6º, ap. 2).

Máis alo dese suposto excepcional, nos demais casos de abuso da temporalidade, nos cales a conversión nun contrato fixo por declaración xudicial sería *contra legem*, a solución da STS 11-6-26, rcud. 3543/2023, para dar cumprimento as esixencias de prevención e reparación ante o abuso da temporalidade á vista do Dereito da UE, pasa por *"una indemnización reparadora y disuasoria, junto con la sanción administrativa impuesta por la autoridad laboral"*.

Retomando as indicacións da STXUE do 14-4-26, C-418/24 (Obadal), a STS 11-6-26, rcud. 3543/2023 sinala en relación co dereito a unha indemnización:

"La STJUE (Gran Sala) de 14 de abril de 2026 (C-418/24, Obadal, apartados 67 a 69) admite que dicha indemnización sí que es una medida que puede ser idónea siempre que se cumplan las siguientes exigencias:

A) El Estado está obligado a compensar íntegramente el perjuicio sufrido por el trabajador que ha sido víctima de la utilización abusiva.

B) El principio de reparación íntegra del perjuicio sufrido y el principio de proporcionalidad obligan a establecer una reparación adecuada, que no se limite a una indemnización meramente simbólica.

C) Tampoco debe sobrepasar la compensación íntegra del perjuicio sufrido por tal trabajador.

D) La cuantificación de la indemnización debe tener en cuenta todas las circunstancias del asunto, en especial:

a) La naturaleza de las funciones desempeñadas por el trabajador de que se trate, b) el número y la duración acumulada de los contratos en cuestión, c) las ventajas económicas que el interesado habría podido reclamar de no haber existido el abuso, c) y el perjuicio sufrido como consecuencia de la situación de incertidumbre en la que se ha encontrado.

E) Los Estados miembros tienen permitido concebir regímenes de sanciones y de reparación que adopten la forma de pagos de naturaleza tasada siempre que:

a) Permitan garantizar una reparación adecuada de los perjuicios sufridos por la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

b) Sancionen también los incumplimientos comprobados."

Ademais, con asunción do resolto pola citada STXUE do 14- 4-26, a STS do 11-5-26, manifesta que non pode ser unha indemnización "tasada", nin que só se abone cando teña lugar a extinción da relación laboral (FX 7º, ap. 3). Neste senso sinala que a DA 17ª EBEP e o art. 2.6 da Lei 20/2021 establecen indemnizacións "tasadas".

O que si indica a STS do 11-5-26, á vista de anterior xurisprudencia do TXUE, e que é posible que o dereito dun Estado estableza un importe mínimo en concepto de indemnización polo dano, coa admisión da proba por vía de presunción ("indemnización presuntiva"), e sen excluír a indemnización dun dano maior se o mesmo é acreditado (FX 8).

A STS do 11-5-26 establece así dúas indemnizacións distintas, independentes e compatíbeis (FX 8, ap. 5):

1º) Por unha banda, a "indemnización extintiva legal tasada derivada de la pérdida del contrato de trabajo cuya cuantía dependerá de cuál haya sido la causa de extinción de la relación laboral". E así: "Si la Administración pública convoca un proceso de selección para ocupar con personal fijo la plaza del trabajador abusado, aprueba otro trabajador que es contratado con una relación laboral fija y se extingue el contrato de aquel trabajador, debemos aplicar analógicamente la indemnización por despido objetivo de 20 días de salario por año trabajado, prorrateada mensualmente, con un máximo de 12 mensualidades".

Máis abaixo volveremos sobre a posibilidade dunha indemnización extintiva no suposto de autos.

2º) En calquera caso, ademais a STS do 11-5-26 prevé tamén unha diferente e compatíbel indemnización por abuso da temporalidade (FX 8º, ap. 5, letra b). Esta segunda indemnización "debe reparar en su integridad el daño sufrido por este concepto", coa consideración de que a persoa traballadora, en situación de abuso da temporalidade, "ha prestado servicios durante un prolongado lapso temporal en una situación de inseguridad laboral que le ha producido un menoscabo profesional".

Tamén precisa o TS, na súa STS do 11-5-26, que para que esta segunda indemnización sexa unha medida adecuada contra o abuso da temporalidade ten que ser "una indemnización específica" e que: "No basta con condenar al abono de la misma indemnización que cuando se extingue un contrato laboral sin abuso en la temporalidad". Así como que esta indemnización ten que incluír tanto os danos materiais (por exemplo, salarios inferiores aos dunha persoa traballadora fixa), como morais, o cal concreta na "situación de incertidumbre" da persoa traballadora durante a situación de abuso.

E se ben os danos materiais esixen acreditación en cada caso (FX 8º, ap. 7), é nos danos morais onde opera a indemnización presuntiva, ou por defecto, segundo o TS.

Para a cuantificación desa indemnización presuntiva polos danos morais, o TS descarta as indemnizacións extintivas por despedimento ou finalización de contrato (FX 8º, ap. 7), posto que, argumenta o TS, na indemnización polo abuso da temporalidade os danos non son proporcionais ao importe do salario percibido, e non se pretende indemnizar a perda futura de ingresos. Di o TS que "la indemnización por abuso es independiente de la extinción laboral", e ten a finalidade de "reparar el daño sufrido en el pasado, durante la vigencia de la relación laboral: el menoscabo derivado de la precariedad" (FX 8º, ap. 7).

7.- Criterios para a cuantificación da indemnización presuntiva polo abuso da temporalidade: Pois ben, o TS establece na STS 11-5-2026, FX 8º, ap. 7, que a indemnización presuntiva, que operaría como un mínimo para indemnizar os danos morais vinculados co abuso da temporalidade, pode establecerse co emprego da LISOS como orientación (arts. 7.2 LISOS, falta grave pola vulneración da normativa de contratos temporais, e 40.1 LISOS), e con atención á sanción establecida nesa norma ao tempo de producirse os feitos. Xa que logo, por un importe entre 751 e 7500 euros ata o 31-12-2021, e de 1000 a 10000 euros a partir do 31-12-2021.

Agora ben, a sentenza do Tribunal Supremo do 11-5-26 non establece a concreta forma de vincular o importe tomado da LISOS co carácter temporal do abuso. Tampouco o fai a posterior STS do 30-6-26, rcud. 5544/2023.

A STXUE do 14-4-26 é clara cando sinala que a indemnización non pode ser “tasada”, e que para determinar o seu importe é necesario considerar, entre outros datos, “*el número y duración acumulada de los contratos en cuestión*”, así como o “*perjuicio sufrido como consecuencia de la situación de incertidumbre en la que se ha encontrado*” (ap. 68).

A sentenza do TS do 11-5-26 asume os citados criterios (FX 8º, ap. 6) para determinar o importe da indemnización, e incluso sinala que o art. 41 LISOS, no caso de reincidencia, prevé que se aumente o importe das sancións (FX 8º, ap 7).

Por último, tanto o TXUE como o TS asumen, como principio básico, a obriga de reparar ou “*compensar íntegramente el perjuicio sufrido*” (STXUE do 14-4-26, ap. 67; STS do 11-5-26, FX 7º, ap. 1).

Xa que logo, entendemos que é necesario establecer algún criterio temporal que determine o período de devindicación da cantidade mínima de ata 10.000 euros, que resulta da aplicación da LISOS como orientación para unha indemnización presuntiva.

Parécenos razoable establecer ese criterio temporal, por unha banda, para conseguir que o importe resultante repare o dano de xeito íntegro e sexa unha medida efectiva no cumprimento da cláusula quinta do Acordo Marco da Directiva 99/70/CE. E, por outra banda, para ter un criterio que permita valorar cando a persoa traballadora ten dereito a unha nova indemnización presuntiva, e cal sería o seu importe, se, pronunciada a sentenza e establecida a indemnización, continuase a situación de abuso da temporalidade.

Á vista dos criterios expostos e coas finalidades expresadas, entendemos que o importe de ata 10.000 euros (ou 7.500 dependendo da data dos feitos), que resulta da LISOS como importe mínimo polo abuso da temporalidade, ten o súa devindicación por cada período de tres anos, tomando como referencia o art. 70.1 EBEP, no cal a persoa traballadora permanece na situación de abuso da temporalidade. De xeito que se a persoa traballadora permanece en situación de abuso da temporalidade en sucesivos períodos de tres anos completos, ten dereito a un novo importe mínimo de ata 10.000 euros por cada período de tres anos. Todo iso ademais doutros danos que sexan acreditados e que, nese caso, serán tamén indemnizados e engadidos ao importe resultante.

En calquera caso, ese importe mínimo de ata 10.000 euros, por cada período de tres anos en situación de abuso da temporalidade, terá que graduarse segundo as circunstancias concorrentes.

A maior abastanza, lembramos que a STS do 30-6-26, rcud.

5544/2023, introduce un criterio adicional, posto que sinala que «*la cuantificación de la indemnización debe tener en cuenta la circunstancia de que el trabajador ya ha ganado la condición de personal laboral fijo y valorar que los daños morales podrían ser menores una vez que la persona trabajadora en abuso de temporalidad ha alcanzando finalmente la firmeza de la relación laboral*». Aínda que esa circunstancia «*no impide que debe fijarse una indemnización a su favor en tal concepto*», e sempre considerando que «*al órgano judicial le corresponde valorar todas las concretas circunstancias que puedan concurrir en cada caso*» (FX 10º, ap. 3).

8.- Indemnización polo abuso da temporalidade no caso de autos: Neste caso, e aplicando o criterio sinalado na STS do 11-5-26, rcud. 3543/2023, FX 8º, apartado 7, non podemos tomar a indemnización de vinte días de salario por ano de servizo como parámetro para indemnizar o dano moral vinculado coa situación da abuso da temporalidade, máis aló do que diremos no posterior apartado en relación coa indemnización extintiva que tamén solicita a parte e permite a citada sentenza do TS.

Por outra banda, non existen, á vista dos feitos probados, outros danos acreditados máis aló do propio dano moral asociado co mantemento dunha situación de abuso da temporalidade.

A persoa traballadora estivo en situación de contratación temporal dende o 7-5-07 e presentou escrito o 10-4-23 solicitando el cese como persoal laboral da Xunta de Galicia con data 10-4-23. Tomou posesión como funcionaria o 11-4-23, ocupando o mesmo posto que viña desempeñando (FP 5º). Dende esa data entendemos que, a falta doutros datos, xa non existía a “*situación de incertidumbre*” que sinalan as sentenzas citadas e que constitúe o fundamento da indemnización presuntiva polo dano moral.

Como no caso de autos a situación de abuso da temporalidade foi mantida ata o 10-4-2023 (data na que solicitou o cese como persoal laboral, FP 5º), o importe mínimo de referencia en aplicación da LISOS (arts. 7.2 e 40.1) é de entre 1000 e 10000 euros.

Como xa vimos, vinculamos a indemnización presuntiva tomada da LISOS con un importe de ata 10.000 euros por cada período completo de tres anos en situación de abuso da temporalidade. Dado que a parte demandante, e agora recorrente, estivo en situación de abuso durante máis de quince anos (cinco períodos

completos tres anos), ten dereito á indemnización de 10.000 euros que sinala no seu recurso en aplicación da LISOS, o cal solicita como pretensión subsidiaria *“tendo en conta a duración do abuso (máis de 15 anos)”*.

A petición subsidiaria da propia parte ten que operar como límite para o acollemento do recurso e da demanda en aplicación do principio de congruencia (art. 218.1 LAC). E iso aínda que o importe podería ser maior á vista de que estivo en situación de abuso da temporalidade durante cinco períodos completos de tres anos, e posto que, segundo xa explicamos, en relación con cada un deles operaría o importe mínimo de ata 10.000 euros.

O mesmo concluímos en relación coa posibilidade, que expresa a STS do 30-6-26, rcud. 5544/2023, FX 10, ap. 3, de moderación da indemnización por danos morais unha vez que a persoa traballadora gañou a fixeza. Neste senso entendemos que sería prudencial a redución do importe mínimo de ata 10.000 euros por cada período de tres anos nunha porcentaxe dun 20%, establecendo así unha cantidade mínima de 8.000 euros por cada tres anos completos, como indemnización polos danos morais derivados da situación de abuso da temporalidade. Pero, unha vez que opera o principio de congruencia en relación coa pretensión subsidiaria (10.000 euros en aplicación da LISOS) da parte recorrente, e posto que estivo durante máis de quince anos nesa situación (cinco períodos completos de tres anos), en calquera caso o importe queda establecido en 10.000 euros polos danos morais, todo iso en aplicación do sinalado principio de congruencia.

Xa que logo, acollemos o recurso co recoñecemento da pretensión subsidiaria de 10.000 euros de indemnización a partir da aplicación da LISOS como orientación.

9.- Rexistamento da indemnización extintiva: Alega tamén a parte recorrente que existe unha vulneración da STS do 11-12- 24, rcud. 4039/2023, posto que ten dereito a unha indemnización de 20 días por ano ata un máximo de 12 mensualidades, como persoa traballadora indefinida non fixa que cesa pola cobertura regulamentaria da praza, sinalando que a relación xurídica posterior (funcionaria), co mesmo empregador, non obsta á indemnización pola extinción que tivo lugar.

Neste senso xa dixemos máis arriba que a sentenza do Tribunal Supremo do 11-5-26, FX 8º, ap. 5, establece a posibilidade dunha indemnización extintiva, compatíbel coa indemnización presuntiva polos danos morais do abuso da temporalidade que aquí recoñecemos.

Pero neste suposto non podemos recoñecer a indemnización extintiva, posto que: (1) Nos feitos probados non consta unha extinción do contrato de traballo imputable a empresa. O FP 5º só sinala que a traballadora presentou un escrito no cal solicitaba o cese como persoal laboral da Xunta de Galicia.

(2) A adquisición da condición de funcionaria pola superación dun proceso selectivo non leva consigo, por regra xeral, a extinción dunha relación laboral previa, senón que o efecto previsto na lei é o que está sinalado no art. 10 da Lei 53/1984, de incompatibilidades do persoal ao servizo das Administracións Públicas:

Art. 10 *“Quienes accedan por cualquier título a un nuevo puesto del sector público que con arreglo a esta Ley resulte incompatible con el que vinieran desempeñando habrán de optar por uno de ellos dentro del plazo de toma de posesión.*

A falta de opción en el plazo señalado se entenderá que optan por el nuevo puesto, pasando a la situación de excedencia voluntaria en los que vinieran desempeñando.

Si se tratara de puestos susceptibles de compatibilidad, previa autorización, deberán instarla en los diez primeros días del aludido plazo de toma de posesión, entendiéndose éste prorrogado en tanto recae resolución”.

10.- Intervención da Inspección de Traballo: Como sinala a STS do 11-5-26, rcud. 3543/2023, FX 9º, unha medida contra o abuso da temporalidade é tamén que:

“cuando se constate que se ha producido un abuso en la temporalidad, se remita testimonio de la sentencia a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante ITSS) a fin de que inicie el correspondiente procedimiento sancionador contra la Administración pública. La sentencia habrá declarado que se ha producido la vulneración de la normativa laboral y la Autoridad Laboral será competente para sancionarla. [...] Hemos explicado que el art. 7.2. de la LISOS tipifica como infracción grave la vulneración de la normativa sobre contratos temporales. El art. 40.1 de la LISOS cuantifica las sanciones. Cada trabajador cuyo contrato temporal no se ajuste a los límites temporales se considera una infracción distinta y se imponen sanciones más graves en caso de reincidencia, lo que favorece su eficacia disuasoria”.

Por iso, como fai a sentenza do TS citada, acordamos remitir testemuño da nosa sentenza á Inspección de Traballo e da Seguridade Social.

SEGUNDO. Custas Non procede condena en custas, pois a parte recorrente ten o dereito de asistencia xurídica gratuíta, e, ademais, o recurso é acollido en parte —arts. 235.1 e 21.4 LRXS e 2 Lei de asistencia xurídica gratuíta.

DECIDIMOS

ACOLLEMOS en parte o recurso de suplicación interposto por D^a. Marí Luz contra a sentenza do 8 de maio de 2025 do Xulgado do Social nº 4 de Vigo, pronunciada nos autos nº 980/2023, seguidos contra a Consellería de Política Social e Xuventude e a Consellería de Facenda da Xunta de Galicia. Todo iso revogando a sentenza de instancia e acollendo en parte a demanda cos seguintes pronunciamentos:

1º.- Declaramos o dereito da parte demandante a unha indemnización de 10.000 euros polo dano moral asociado co abuso da temporalidade. Todo iso coa condena das partes demandadas ao seu aboamento.

2º.- Acordamos que se remita testemuño desta sentenza a Inspección de Traballo e da Seguridade Social.

3º. Sen custas.

Notifíquese esta resolución ás partes e á Fiscalía do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Faise saber ás partes que contra esta sentenza cabe interpoñer recurso de Casación para Unificación de Doutrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro do improrrogable prazo de dez días hábiles inmediatos seguintes á data de notificación da sentenza. Se o recorrente non tivese a condición de traballador ou beneficiario do réxime público de seguridade social deberá efectuar:

- O depósito de 600 € na conta de 16 díxitos desta Sala, aberta no Banco de SANTANDER (BANESTO) co nº **1552 0000 37 seguida do catro díxitos correspondentes ao nº do recurso e dous díxitos do ano do mesmo.**

- Así mesmo se hai cantidade de condena deberá consignala na mesma conta, pero co código **80** no canto do 37 ó ben presentar aval bancario solidario en forma.

- Se o ingreso se fai mediante transferencia bancaria desde unha conta aberta en calquera entidade bancaria distinta, haberá que emitila á conta de vinte díxitos **0049 3569 92 0005001274** e facer constar no campo "Observacións ó Concepto da transferencia" os 16 díxitos que corresponden ao procedemento (**1552 0000 80 ó 37 **** ++**).

Así por esta nosa sentenza, pronunciámolo, mandamos e asinamos.

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.