CONSELL JURÍDIC CONSULTIU
DE LA
COMUNITAT VALENCIANA

Dictamen 685/2026
Expedient 503/2026

Presidenta
Hble.
Sra. Margarita Soler Sánchez

Conselleres i consellers
Il·lmes. i il·lms.
Sr. Enrique Fliquete Lliso
Sra. M.ª del Carmen Pérez Cascales
Sr. Joan Carles Carbonell Mateu
Sr. Francisco Javier de Lucas Martín
Sra. Fernanda María Lapresta Gascón

Secretari general
Il·lm.
Sr. Joan Tamarit i Palacios

Hble. Sr.:

El Ple del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, en sessió celebrada el dia 30 de setembre de 2026, sota la presidència de l'Hble. Sra. Margarita Soler Sánchez, i amb l'assistència dels senyors i les senyores que al marge s'expressen va emetre, per unanimitat, el següent dictamen:

De conformitat amb la comunicació de V.H., de 28 de juliol de 2026 (Registre d'entrada del dia 28 de juliol), el Ple del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana ha examinat la petició de dictamen cursada per Vicepresidència Segona i Conselleria de Presidència, en relació amb la consulta facultativa formulada per l'Ajuntament de Canals sobre l'aplicació de l'article 2.6 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

I
ANTECEDENTS

De l'examen de l'expedient administratiu remés es desprén que:

Primer. Amb data 28 de juliol de 2026 va tindre entrada en aquest Consell petició de dictamen cursada per Vicepresidència Segona i Conselleria de Presidència, en relació amb la consulta facultativa formulada per l'Ajuntament de Canals sobre l'aplicació de l'article 2.6 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. En particular, se suscita el dubte en relació amb la reclamació formulada per una empleada pública que no va superar el procés d'estabilització, però va ser contractada sense solució de continuïtat en el mateix Ajuntament.

Concretament, en l'escrit de l'autoritat consultant, de 23 de juny de 2026, s'assenyala el següent:

"*Primero. Con fecha 2 de abril de 2026 (R.E. núm. 3616/2026) la Sra. A... presentó solicitud de compensación económica por extinción con fecha 31 de marzo de 2026 del contrato de interinidad por vacante al no haber superado el proceso selectivo de estabilización, en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público.*

Segundo. El mismo día 31 de marzo de 2026, se suscribió nuevo contrato de interinidad por vacante por parte del Ayuntamiento de Canals con la Sra. A..., para la prestación de servicios de peón de la brigada de obras y servicios, en base al informe de necesidades emitido por la Jefatura de la Brigada de Obras, que refleja la vacancia del puesto de Peón/a con referencia BOS08 desde el día 1 de abril de 2026, estableciendo como imprescindible proceder, en la mayor brevedad posible, a la cobertura del citado puesto.

Tercero. Con fecha 23 de junio de 2026, la Vicesecretaría ha emitido informe jurídico –que se compaña como anexo– en el que se alcanzan las siguientes conclusiones:

"1. La cuestión a resolver es determinar si procede el abono a favor de la Sra. A... de la compensación económica prevista en el artículo 2.6 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, tras la finalización del contrato de interinidad por vacante, habida cuenta de que el Ayuntamiento de Canals ha formalizado un nuevo contrato laboral de interinidad por vacante con la trabajadora cesada al día siguiente del cese, esto es, sin solución de continuidad.

2. Existen pronunciamientos de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (entre otras, STS de 25/09/2024) que establecen la procedencia de

indemnización al trabajador indefinido no fijo cesado en tanto en cuanto la indemnización surge como consecuencia de la extinción del vínculo contractual concreto, con independencia de que posteriormente se haya suscrito un nuevo contrato laboral por las partes.

No obstante, dicha doctrina no resultaría aplicable al presente supuesto, al tratarse de una trabajadora con contrato de interinidad por vacante, sin que tenga reconocida la condición de personal indefinido no fijo de la Administración, de conformidad con la disposición adicional cuadragésima tercera de la Ley 6/2018, de 3 de julio, por lo que no concurre el presupuesto sobre el que se asienta la citada jurisprudencia.

Por otra parte, existen pronunciamientos judiciales que mantienen una línea interpretativa distinta. En concreto, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en Sentencia n.º 148/2025, de 27 de febrero de 2025 ha determinado que no procede la indemnización del art. 2.6 de la Ley 20/2021 si, tras el cese de la relación del personal con la Administración, se vuelve a nombrar de interinidad, sin solución de continuidad, para seguir prestando servicios a la Administración en un puesto de trabajo diferente. En el mismo sentido se ha pronunciado el Consell Jurídic Consultiu en el Dictamen 132/2024 (Expediente 847/2023).

En este sentido, ¡aun tratándose en el presente caso de una relación de naturaleza laboral y no funcionarial, se estiman trasladables dichos razonamientos, en atención a la finalidad del artículo 2.6 de la Ley 20/2021, que resulta de aplicación tanto al personal funcionario interino como al personal laboral temporal, siendo determinante la efectiva extinción de la relación laboral con la Administración como presupuesto habilitante de la citada compensación.

Asimismo, desde la perspectiva de los principios generales del Derecho, no se puede obviar el hecho de que la percepción de una compensación económica por parte de la persona solicitante basado en la finalización de su vínculo laboral con la Administración cuando su relación con la Administración no se ha visto finalizada, supondría un enriquecimiento sin causa del que se beneficiaría la solicitante, en tanto en cuanto su vínculo laboral con el Ayuntamiento de Canals nunca ha dejado de existir, y este vería mermado su patrimonio sin razón justificable en Derecho.

En definitiva, procede la desestimación de la solicitud formulada por la Sra. A…, habida cuenta que el reconocimiento de la compensación solicitada implicaría el abono de una cantidad económica a favor de la interesada sin que concurra la causa legal que la justifique, al no haberse visto efectivamente finalizada su relación de servicios con la Administración en los términos exigidos por el artículo 2.6 de la Ley 20/2021, toda vez que la solicitante ha continuado en activo, sin solución de continuidad, prestando servicios en el

Ayuntamiento, lo que impide apreciar la efectiva finalización de su relación de servicios con la Administración".

Cuarto. Sin perjuicio de lo anterior, se observa que los órganos de la jurisdicción social refieren, si bien en supuestos en los que el trabajador tiene la condición de personal indefinido no fijo, a la extinción del contrato de trabajo para reconocer el abono de la compensación de veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades. Sin embargo, el artículo 2.6 de la Ley 20/2021 hace referencia a la finalización de la relación con la Administración, concepto más amplio que el de extinción de contrato.

Por ello, surge la duda en torno a si ante un supuesto en el que una trabajadora del Ayuntamiento con contrato de interinidad por vacante que ha visto extinguido su contrato pero que no ha visto finalizada su relación con la Administración, al haber suscrito sin solución de continuidad, un nuevo contrato de interinidad tiene derecho a la compensación económica a que refiere el artículo 2.6 de la Ley 20/2021.

A conseqüència dels fets descrits es planteja a aquest òrgan consultiu les qüestions següents:

"Primera. Si la interpretación del artículo 2.6 de la Ley 20/2021 que se ha hecho en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana n.º 148/2025, de 27 de febrero, y en el Dictamen del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana núm. 132/2024 (Expediente 847/2023), relativa al concepto de finalización de su relación con la Administración es extensible también a una relación laboral temporal, toda vez que el precepto aplicable es el mismo tanto para el personal funcionario interino como para el personal laboral temporal.

Segunda. Si, en dicho caso, debe entenderse que la reclamante no tiene derecho al abono de la compensación por no haber finalizado su relación con la Administración al haber suscrito, sin solución de continuidad, un nuevo contrato laboral temporal".

Segon. S'incorpora a l'expedient l'escrit de l'autoritat consultant, l'escrit de reclamació formulat per la interessada de 2 d'abril de 2026, el contracte de treball temporal de peó de brigada de 29 de gener de 2022, el contracte de treball temporal de peó de brigada de 31 de març de 2026 i l'informe de la Vicesecretària en el qual es proposa desestimar la reclamació formulada per la interessada.

II
CONSIDERACIONS

Primera. Caràcter del dictamen

Aquesta consulta té caràcter facultatiu, de conformitat amb el que disposen els articles 2.2, 9 i 11 de la Llei 10/1994, de 19 de desembre, de creació del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, i en l'article 69 del Reglament del Consell Jurídic Consultiu, aprovat per Decret 138/1996, de 16 de juliol, del Consell.

En particular, l'article 9 de l'esmentada Llei 10/1994 estableix que les consultes facultatives de les corporacions locals hauran d'interessar-se mitjançant el conseller competent, mentre que l'article 69 del Reglament preveu que les corporacions locals podran formular, degudament raonades, consultes facultatives per mitjà del conseller competent en administracions públiques, qui decidirà el pertinent sobre la seua remissió al Consell Jurídic Consultiu.

En aquest cas, la consulta ha sigut formulada per l'Ajuntament de Canals i remesa a aquest Consell per conducte de la Vicepresidència Segona i Conselleria de Presidència, per la qual cosa procedeix l'emissió d'aquest dictamen amb caràcter facultatiu.

Segona. Objecte de la consulta i antecedents

La consulta facultativa sotmesa a aquest Consell Jurídic Consultiu té per objecte determinar si la Sra. A... té dret a percebre la compensació prevista en l'article 2.6 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, després de l'extinció del contracte laboral temporal mitjançant el qual ocupava una de les places incloses en el corresponent procés d'estabilització, en el qual va participar sense obtindre plaça.

La qüestió se circumscriu a determinar si aquesta extinció contractual va comportar la finalització de la seua *"relació amb l'Administració"* en el sentit exigit per l'article 2.6, tenint en compte que la Sra. A... va ser contractada de nou per l'Ajuntament de Canals, sense solució de continuïtat, mitjançant un nou contracte temporal referit a una altra vacant. No es discuteixen, per tant, l'extinció del contracte corresponent a la plaça estabilitzada ni la seua connexió amb la no superació del procés selectiu, sinó els efectes que la immediata constitució d'un nou vincle laboral amb la mateixa Administració produeix sobre el naixement del dret a la compensació reclamada.

La resolució d'aquesta qüestió exigeix, amb caràcter previ, precisar el marc normatiu aplicable i delimitar la naturalesa i pressupòsits de les

diferents conseqüències indemnitzatòries que poden concórrer en l'ocupació pública temporal.

<u>Tercera</u>. Marc normatiu aplicable i delimitació de les diferents conseqüències indemnitzatòries

La qüestió sotmesa a consulta se situa en la confluència entre la legislació laboral, integrada fonamentalment pel text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i la normativa específicament aplicable al personal laboral al servei de les administracions públiques, en particular la relativa al control i reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. Aquest marc normatiu exigeix diferenciar les diferents conseqüències econòmiques que poden derivar-se de l'extinció d'una relació laboral temporal al servei d'una Administració.

A aquest efecte, han de distingir-se tres títols de diferent naturalesa i pressupòsit. D'una banda, la indemnització que, si és el cas, corresponga per l'extinció del contracte temporal conforme a la legislació laboral; la compensació de l'article 2.6 de la Llei 20/2021, vinculada a la finalització de la relació amb l'Administració per la no superació del procés d'estabilització; i la prevista en la disposició addicional dessetena del TREBEP per als supòsits d'incompliment dels terminis màxims de permanència. Aquesta delimitació ha de completar-se amb la doctrina del Tribunal de Justícia de la Unió Europea sobre l'abús de temporalitat, que no constitueix un títol indemnitzatori autònom, sinó un paràmetre per a valorar l'efectivitat, proporcionalitat i caràcter dissuasiu de les mesures previstes pel dret intern, particularment a partir de la Sentència de 14 d'abril de 2026, assumpte C-418/24, *Obadal*.

1. L'extinció ordinària del contracte laboral temporal

La relació de la Sra. A... amb l'ajuntament té naturalesa laboral, per la qual cosa les conseqüències derivades de l'extinció del seu contracte es regeixen, en primer terme, per la legislació laboral, sense perjudici de les normes específicament aplicables al personal laboral al servei de les administracions públiques.

En aquest àmbit, l'article 49.1.c) ET preveu la indemnització corresponent a l'extinció de determinats contractes de duració determinada, amb les excepcions previstes en el mateix precepte. Es tracta d'una conseqüència vinculada a l'extinció del concret contracte i el seu reconeixement depén de la modalitat contractual i del règim jurídic que li resulte aplicable, sense que pressupose per si mateixa una situació d'abús ni la participació del treballador en un procés d'estabilització.

En aquest cas, la Sra. A... va ser contractada el 24 de gener de 2022 mitjançant un contracte d'interinitat per vacant, en un moment anterior a l'entrada en vigor, el 30 de març de 2022, de la nova regulació dels contractes de duració determinada introduïda pel Reial decret llei 32/2021. No resulta necessari, no obstant això, determinar en aquest dictamen les concretes conseqüències indemnitzatòries derivades de l'extinció d'aquell contracte, perquè la reclamació formulada es fonamenta específicament en la compensació prevista en l'article 2.6 de la Llei 20/2021, el títol i els pressupòsits de la qual són diferents.

2. La compensació prevista en l'article 2.6 de la Llei 20/2021

La Llei 20/2021 articula un conjunt de mesures dirigides a reduir l'elevada temporalitat existent en l'ocupació pública i, entre aquestes, regula en l'article 2 determinats processos d'estabilització de places de naturalesa estructural ocupades temporalment.

En aquest context, l'article 2.6 disposa que "*Correspondrà una compensació econòmica, equivalent a vint dies de retribucions fixes per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de dotze mensualitats, per al personal funcionari interí o el personal laboral temporal que, estant en actiu com a tal, vera finalitzada la seua relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització".*

I afegeix, específicament per al personal laboral temporal, que *"En el cas del personal laboral temporal, aquesta compensació consistirà en la diferència entre el màxim de vint dies del seu salari fix per any de servei, amb un màxim de dotze mensualitats, i la indemnització que li corresponguera percebre per l'extinció del seu contracte, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a un any".*

Del tenor del precepte es desprén que la compensació de l'article 2.6 presenta un pressupòsit propi. No es reconeix per la mera temporalitat de la relació, ni per la sola extinció de qualsevol contracte de duració determinada, ni exigeix literalment una prèvia declaració d'utilització abusiva de la contractació temporal. El legislador la lliga a uns requisits específics: la condició de personal funcionari interí o laboral temporal en actiu, la participació en el corresponent procés d'estabilització, la seua no superació i, a conseqüència d'aquesta, la finalització de la relació amb l'Administració.

El mateix preàmbul de la Llei explica que, "cap al passat", la reforma articula en l'article 2 un últim procés d'estabilització de places de caràcter estructural i assenyala immediatament que en aquests processos *"es preveuen compensacions per al personal funcionari interí o el personal laboral temporal que, estant en actiu com a tal, vera finalitzada la seua relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització"*. La

compensació apareix així vinculada pel mateix legislador a l'execució dels processos extraordinaris d'estabilització.

També resulta rellevant que l'apartat 6 diferencie expressament, per al personal laboral, entre la "*compensació"* que ell mateix estableix i la *"indemnització que li corresponguera percebre per l'extinció del seu contracte*". El precepte no identifica els dos conceptes. L'eventual indemnització laboral derivada de l'extinció constitueix una magnitud que ha de ser presa en consideració per a calcular la compensació de l'article 2.6, de manera que aquesta última consisteix, quan siga procedent aquella, en la diferència fins al màxim legal de vint dies de salari fix per any de servei i dotze mensualitats.

Per això, una cosa és l'extinció d'un contracte temporal i les conseqüències que hi atribuïsca la legislació laboral; i una altra, el naixement del dret previst en l'article 2.6 de la Llei 20/2021. Aquest últim exigeix, en els termes emprats per la norma, que l'interessat *"vera finalitzada la seua relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització*". D'aquesta manera, l'abast d'aquesta expressió -i no la realitat de l'extinció del contracte que vinculava a la Sra. A... amb la plaça estabilitzada- constitueix el nucli de la controvèrsia que s'examina en aquest dictamen.

3. La compensació per incompliment dels terminis màxims de permanència prevista en la disposició addicional dessetena del TREBEP

Distinta de la compensació de l'article 2.6 és la prevista en la disposició addicional dessetena del TREBEP, introduïda per la mateixa Llei 20/2021 sota la rúbrica *"Mesures dirigides al control de la temporalitat en l'ocupació pública".*

Aquesta disposició imposa a les administracions públiques la responsabilitat de vetlar pel compliment de les previsions relatives al personal temporal i, especialment, per a *"evitar qualsevol tipus d'irregularitat en la contractació laboral temporal i els nomenaments de personal funcionari interí"*. Per al personal laboral temporal, el seu apartat 5 estableix que *"L'incompliment dels terminis màxims de permanència donarà dret a percebre la compensació econòmica prevista en aquest apartat, sense perjudici de la indemnització que poguera correspondre per vulneració de la normativa laboral específica"*.

Aquesta compensació presenta una quantificació semblant a l'establida en l'article 2.6 de la Llei 20/2021, però respon a un pressupòsit diferent. No deriva de la participació i posterior no superació d'un procés d'estabilització, sinó de l'incompliment del termini màxim de permanència que resulte jurídicament aplicable al concret vincle temporal.

Sense perjudici de l'anterior, la Sra. A... fonamenta la seua reclamació exclusivament en l'article 2.6 de la Llei 20/2021. L'eventual incidència d'aquesta última disposició sobre la seua situació laboral constitueix, per tant, una qüestió diferent, que no és objecte d'aquest dictamen.

4. Incidència de la doctrina del Tribunal de Justícia de la Unió Europea sobre les compensacions taxades en l'àmbit de l'ocupació pública laboral

El règim d'indemnitzacions previstes per al personal laboral ha de completar-se amb una referència a la doctrina del Tribunal de Justícia de la Unió Europea sobre la utilització abusiva de successius contractes o relacions laborals de duració determinada en el sector públic. Aquesta qüestió se situa en un pla diferent al de les compensacions anteriorment examinades, com que no constitueix un nou títol indemnitzatori, sinó que obliga a valorar, quan s'haja constatat una situació d'abús, si les mesures previstes pel dret intern permeten sancionar-lo de manera efectiva, proporcionada i dissuasiva i reparar adequadament les seues conseqüències.

Especial rellevància presenta, a aquest efecte, la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Gran Sala) de 14 d'abril de 2026, assumpte C-418/24, *Obadal*. En ella, el Tribunal de Justícia va examinar les mesures previstes en l'ordenament espanyol per a fer front a la utilització abusiva de la contractació temporal en el sector públic i va concloure que les mesures nacionals considerades no permetien, en els termes analitzats per la Sentència, sancionar degudament l'abús i eliminar les seues conseqüències. El Tribunal estima que, quan una mesura d'indemització pretén complir aquesta funció, ha d'oferir una resposta efectiva, proporcionada i suficientment reparadora.

Aquesta doctrina ha sigut rebuda per la Sala Social del Tribunal Suprem. Entre altres, la Sentència núm. 578/2026, de 30 de juny (recud. 5544/2023) dictada en un supòsit de contractació temporal abusiva en el sector públic, distingeix les conseqüències pròpies de l'extinció de la relació laboral de la reparació específicament vinculada a l'abús de temporalitat.

Ara bé, aquestes consideracions no alteren els pressupòsits legals de les compensacions anteriorment examinades. Així, l'eventual existència d'abús pot suscitar conseqüències jurídiques pròpies, diferents de les derivades de l'extinció contractual o de les compensacions taxades previstes en la Llei 20/2021 i en el TREBEP.

La referència a aquesta jurisprudència compleix, únicament, una funció d'enquadrament, a fi de reiterar que la reclamació formulada per la Sra. A... es fonamenta exclusivament en l'article 2.6 de la Llei 20/2021.

Procedeix, en conseqüència, determinar si concorren els requisits establerts en aquell precepte.

<u>Quarta</u>. Anàlisi de la compensació prevista en l'article 2.6 de la Llei 20/2021 i la seua aplicació al supòsit consultat

L'examen de la pretensió formulada per la Sra. A... exigeix, com s'ha exposat, determinar els pressupòsits i la finalitat de la compensació prevista en l'article 2.6 de la Llei 20/2021 i comprovar la seua concurrència en aquest supòsit.

1. Configuració i finalitat de la compensació prevista en l'article 2.6 de la Llei 20/2021

Com s'ha exposat, la compensació prevista en l'article 2.6 de la Llei 20/2021 s'integra en el règim específic dels processos extraordinaris d'estabilització i es reconeix al personal funcionari interí o laboral temporal que, trobant-se en actiu, participe en el corresponent procés, no el supere i, a conseqüència d'això, veja finalitzada la seua *"relació amb l'Administració"*. El seu reconeixement no exigeix una prèvia declaració d'irregularitat o abús de la temporalitat ni una determinada antiguitat mínima, sinó la concurrència dels pressupòsits expressament establerts pel precepte, l'examen del qual procedeix efectuar seguidament.

2. Pressupòsits per al naixement del dret i la seua concurrència en la Sra. A...

L'article 2.6 de la Llei 20/2021 permet identificar una sèrie de pressupòsits que han de concórrer per al naixement del dret a la compensació.

En primer lloc, l'interessat ha de tindre la condició de personal funcionari interí o de personal laboral temporal i trobar-se *"en actiu com a tal"*. En segon lloc, ha de participar en el procés selectiu d'estabilització, com confirma expressament l'últim incís de l'apartat en disposar que la falta de participació *"no donarà dret a compensació econòmica en cap cas"*. En tercer lloc, no ha d'haver superat el procés selectiu. Finalment, és necessari que, a conseqüència d'això, veja *"finalitzada la seua relació amb l'Administració"*.

La formulació emprada pel legislador incorpora, a més, una exigència causal. No n'hi ha prou que l'interessat no supere el procés i que, en algun moment, concloga la seua vinculació temporal. La norma enllaça els dos esdeveniments mitjançant l'expressió *"per la no superació del procés selectiu d'estabilització"*. La finalització de la relació ha de produir-se, per tant, a conseqüència del procés d'estabilització que l'interessat no ha superat.

En el supòsit consultat concorren els primers pressupòsits i no existeix controvèrsia sobre ells. La Sra. A... tenia la condició de personal laboral temporal de l'Ajuntament de Canals i es trobava en actiu ocupant una de les places de peó/peona incloses en el procés d'estabilització. Va participar en el corresponent procediment selectiu i no va obtindre plaça. Posteriorment, la plaça que ocupava va ser adjudicada definitivament a una de les persones que van superar el procés, circumstància que va determinar l'extinció, amb efectes de 31 de març de 2026, del contracte temporal mitjançant el qual la Sra. A... l'exercia.

Concorre, així mateix, la connexió causal exigida per l'article 2.6 entre el resultat del procés d'estabilització i l'extinció del vincle corresponent a la plaça. El contracte no va concloure per una causa aliena al procés selectiu, sinó a conseqüència de la cobertura definitiva de la plaça resultant d'aquell.

La qüestió es concentra, per tant, en l'últim dels pressupòsits assenyalats. Així, el mateix 31 de març de 2026, l'Ajuntament va formalitzar amb la Sra. A... un nou contracte temporal, amb efectes des de l'1 d'abril, per a ocupar una altra plaça vacant de peó/peona. La interessada va continuar d'aquesta manera prestant serveis per a la mateixa corporació sense solució de continuïtat, encara que en virtut d'un contracte diferent.

Davant aquesta situació, ha d'examinar-se si aquesta extinció contractual permet considerar complit el requisit addicional establert pel legislador -haver vist *"finalitzada la seua relació amb l'Administració"*- quan la prestació de serveis continua immediatament per a la mateixa entitat local en virtut d'un nou contracte temporal.

La resposta exigeix determinar l'abast que ha d'atribuir-se a l'esmentada expressió legal.

3. Abast de l'expressió "finalitzada la seua relació amb l'Administració"

La qüestió que es planteja en el present expedient guarda una evident relació amb la resolta per aquest Consell en el seu Dictamen 132/2024. No obstant això, la naturalesa laboral de la relació de la Sra. A... i l'existència de pronunciaments jurisdiccionals posteriors aconsellen examinar amb major deteniment l'abast del requisit que consisteix en la *"finalització de la relació amb l'Administració"*, atesos els criteris d'interpretació establerts en l'article 3.1 del Codi Civil.

El punt de partida ha de situar-se en el tenor de l'article 2.6 de la Llei 20/2021. El legislador no refereix el naixement de la compensació a la mera extinció del nomenament o del contracte corresponent a la plaça sotmesa a estabilització, sinó al fet que el personal temporal, trobant-se en actiu, *"vera*

finalitzada la seua relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització".

El primer paràgraf de l'article 2.6, comú al personal funcionari interí i al personal laboral temporal, utilitza d'aquesta manera l'expressió *"relació amb l'Administració"*. El paràgraf següent, referit específicament al personal laboral temporal, determina, en canvi, la quantia de la compensació atesa *"la indemnització que li corresponguera percebre per l'extinció del seu contracte"*.

La coexistència de les dues expressions permet advertir que la Llei distingeix, almenys terminològicament, entre la finalització de la relació amb l'Administració i l'extinció del contracte de treball.

La primera expressió s'utilitza per a definir un pressupòsit comú a dos categories d'empleats públics en què la vinculació jurídica és diferent —nomenament, en el cas del personal funcionari interí; contracte de treball, en el del personal laboral temporal—, mentre que la segona apareix específicament en regular la quantificació de la compensació corresponent a aquest últim.

Ara bé, el tenor literal admet dos possibles interpretacions. Conforme a una primera lectura, l'expressió *"relació amb l'Administració"* tindria un significat genèric, comprensiu dels diferents vincles temporals als quals es dirigeix el precepte -nomenament, en el cas del personal funcionari interí; contracte de treball, en el del personal laboral temporal-.

Una segona interpretació atén, en canvi, al significat mateix de l'expressió triada pel legislador. Des d'aquesta última perspectiva, el pressupòsit de la compensació no seria la mera extinció del concret contracte o nomenament afectat per l'estabilització, sinó la finalització de la relació que l'empleat temporal manté amb l'Administració. Per això, la substitució immediata d'un títol de vinculació temporal per un altre, sense interrupció de la prestació de serveis per a la mateixa entitat pública, permetria considerar extingit un determinat contracte o nomenament, però no necessàriament finalitzada la relació amb l'Administració en el sentit exigit per l'article 2.6.

Aquesta segona interpretació del precepte troba suport en la mateixa configuració de la compensació. L'article 2.6 de la Llei 20/2021 atén la conseqüència que el procés extraordinari d'estabilització pot produir per al personal temporal que hi participa sense obtindre plaça; és a dir, la finalització, per aquesta causa, de la seua relació amb l'Administració.

La interpretació literal i la configuració de aquesta compensació ofereix arguments en favor d'atendre el significat mateix de l'expressió. No obstant això, resulta convenient completar l'anàlisi atesos els antecedents legislatius de la Llei 20/2021 i, especialment, als pronunciaments jurisdiccionals que

han tractat, si és el cas, la incidència de la successió de vincles temporals sobre el requisit de la *"finalització de la relació amb l'Administració"*.

4. **Antecedents legislatius**

Els antecedents legislatius de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, no ofereixen una resposta expressa al supòsit ara examinat, encara que proporcionen alguns elements útils per a interpretar la compensació prevista en l'article 2.6.

El Projecte de llei de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, procedent del Reial decret llei 14/2021, va ser tramitat amb el número d'expedient 121/000063. En el text inicial es diferenciaven les mesures destinades a afrontar la temporalitat estructural acumulada d'aquelles dirigides a evitar la seua reproducció en el futur. Així, l'exposició de motius situava *"cap al passat"* el procés extraordinari d'estabilització i assenyalava, dins d'aquest, que *"es preveuen compensacions"* per al personal temporal que *"vera finalitzada la seua relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització"*. A continuació, sota l'expressió *"cap al futur"*, situava les mesures dirigides a previndre nous supòsits de temporalitat indeguda (BOCG, Congrés dels Diputats, XIV Legislatura, Sèrie A, núm. 63-1, de 30 d'agost de 2021, pàg. 10).

El mateix text articulat emprava, a més, una terminologia diferenciada. La disposició addicional dessetena projectada per al text refós de l'Estatut de l'empleat públic vinculava les conseqüències derivades de l'incompliment dels terminis màxims al "nomenament" o al "contracte" del qual derivara l'incompliment. L'article 2.6 utilitzava, en canvi, l'expressió comuna *"relació amb l'Administració"* i, específicament per al personal laboral, es referia després a la indemnització corresponent per la *"extinció del seu contracte"* (BOCG, Sèrie A, núm. 63-1, de 30 d'agost de 2021, págs. 14-15).

Aquesta terminologia es va mantindre durant la tramitació parlamentària. Així, l'esmena núm. 85, d'un Grup Parlamentari, fins i tot proposant modificacions en la determinació de la compensació, conservava tant l'expressió *"finalitzada la seua relació amb l'Administració"* com, per al personal laboral, la referència diferenciada a l'*"extinció del seu contracte"* (BOCG, Sèrie A, núm. 63-3, de 21 d'octubre de 2021, pàgs. 74-75). En termes semblants, l'esmena núm. 98, d'un altre grup parlamentari, va mantindre les dues expressions en proposar una modificació de l'article 2.6 (BOCG, Sèrie A, núm. 63-3, de 21 d'octubre de 2021, pàg. 81).

Ara bé, dels treballs parlamentaris examinats no resulta que es tractara específicament el supòsit objecte d'aquesta consulta; és a dir, l'eventual extinció del vincle corresponent a la plaça estabilitzada seguida, sense solució

de continuïtat, d'un nou nomenament o contracte temporal amb la mateixa Administració. Els antecedents legislatius no contribueixen, per això, a resoldre directament aquesta qüestió.

Sí que permeten constatar que la compensació de l'article 2.6 de la Llei va ser configurada específicament en connexió amb els processos extraordinaris d'estabilització i que, des del text inicial i durant la seua tramitació, el legislador va mantindre l'expressió general *"relació amb l'Administració"*, coexistint amb referències específiques al "nomenament" i al "contracte".

5. La doctrina d'aquest Consell: el Dictamen 132/2024, de 28 de febrer

Aquest Consell ja es va pronunciar sobre l'abast del requisit establert en l'article 2.6 de la Llei 20/2021 en l'esmentat Dictamen 132/2024, de 28 de febrer (expedient 847/2023), emés en ocasió d'una consulta facultativa formulada per un ajuntament.

En l'assumpte objecte de l'expressat Dictamen, un funcionari interí havia participat en el corresponent procés d'estabilització sense superar-lo i, després del seu cessament, va continuar prestant serveis per al mateix ajuntament, sense solució de continuïtat, mitjançant un nou nomenament en una altra plaça. El Consell va entendre que la participació i la no superació del procés no bastaven per a generar el dret a la compensació, en no haver-se produït la finalització de la relació amb l'Administració exigida pel precepte.

En particular, en el Dictamen va assenyalar que, encara que el funcionari havia participat en el procés i no l'havia superat, *"no ha finalitzat la relació de serveis amb l'Ajuntament d'Oliva, sinó que, per contra, sense solució de continuïtat, continua prestant serveis en aquesta entitat local, en una altra plaça, de la mateixa categoria i amb els mateixos complements"*. Sobre aquesta base va concloure que *"no es compleix amb el requisit exigit pel legislador referit a la finalització de la seua «relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització», per la qual cosa no procedeix el pagament de la compensació a què es refereix l'esmentada Llei 20/2021"*.

La doctrina d'aquest Consell parteix, per tant, de distingir entre la finalització del concret nomenament afectat pel procés d'estabilització i la finalització de la relació amb l'Administració a la qual es refereix l'article 2.6 de la Llei 20/2021. Des d'aquesta perspectiva, la continuïtat immediata de la prestació de serveis per a la mateixa entitat pública mitjançant un altre nomenament va impedir apreciar aquest últim pressupòsit.

El supòsit llavors examinat presenta similitud amb l'ara sotmés a consulta, perquè també ací al cessament derivat de l'estabilització va seguir

immediatament un nou vincle temporal amb la mateixa Administració. Existeix, no obstant això, una diferència que ha de ser tinguda en compte, perquè el Dictamen 132/2024 es referia a personal funcionari interí, mentre que la Sra. A... té la condició de personal laboral temporal.

Encara que l'article 2.6 estableix en termes comuns per a les dues categories el requisit que finalitze la *"relació amb l'Administració"*, la naturalesa laboral del vincle de la reclamant aconsella contrastar la doctrina consultiva precedent amb els pronunciaments jurisdiccionals posteriors i, particularment, amb la jurisprudència de l'ordre social relativa a l'extinció i successió de relacions laborals amb les administracions públiques.

6. Pronunciaments de la jurisdicció contenciosa administrativa sobre la continuïtat de la relació amb l'Administració

La interpretació mantinguda per aquest Consell en l'esmentat Dictamen 132/2024 ha sigut sostinguda igualment en alguns pronunciaments de la jurisdicció contenciosa administrativa que han examinat la incidència de la continuïtat o represa de serveis sobre el dret a la compensació prevista en l'article 2.6 de la Llei 20/2021.

Especial rellevància presenta la Sentència núm. 148/2025, de 27 de febrer, de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana (citada en l'escrit de l'autoritat consultant), que va confirmar en apel·lació la Sentència núm. 145/2024, de 2 de juliol, del Jutjat Contenciós Administratiu núm. 10 de València.

En aquell supòsit, produït el cessament a conseqüència del procés d'estabilització, l'interessat va ser de nou nomenat interí, sense solució de continuïtat, per a continuar prestant serveis a la mateixa Administració. La Sala va fonamentar la seua decisió en l'expressió utilitzada pel legislador, assenyalant que *"no se refiere a nombramiento sino a relación, que es un concepto mucho más amplio"*. Va afegir que *"no se indemniza al funcionario ni por no superar el proceso, ni por la situación de interinidad anterior, sino por la pérdida definitiva de toda relación con la administración"* i va concloure que aquest pressupòsit no concorria perquè *"sin solución de continuidad se le nombra para otro puesto diferente, manteniéndose la relación de servicios de esta manera"*.

En la mateixa línia es pronuncia la Sentència núm. 78/2025, de 23 de gener, de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó, amb seu a Valladolid (recurs d'apel·lació 348/2024). En aquest cas, l'interessat va cessar el 14 de setembre de 2023 en la plaça afectada pel procés d'estabilització i va prendre possessió l'endemà d'una altra plaça vacant com a funcionari interí. La Sala va desestimar la compensació en considerar que, malgrat la no superació del procés i al canvi

de plaça, havia mantingut *"sense solució de continuïtat la seua relació funcionarial amb l'Administració"*, per la qual cosa no s'havia produït la finalització de la relació d'interinitat exigida per l'article 2.6.

Cal advertir, no obstant això, que aquesta última Sentència ha sigut recorreguda en cassació i que, mitjançant Interlocutòria de 17 de desembre de 2025, la Sala Tercera del Tribunal Suprem va admetre el recurs de cassació núm. 2384/2025, identificant com a qüestió d'interés cassacional determinar si la compensació prevista en l'article 2.6 ha de reconéixer-se des del moment del cessament produït per la no superació del procés d'estabilització o si pot denegar-se quan el funcionari cessat obté posteriorment un nou nomenament interí. Per tant, una qüestió interpretativa substancialment coincident amb la qual constitueix el nucli del present dictamen es troba pendent que el Tribunal Suprem fixe doctrina en l'ordre contenciós administratiu.

Mentre no recaiga aquest pronunciament, els criteris exposats proporcionen elements rellevants per a la interpretació de l'article 2.6, sense que puga afirmar-se encara l'existència de jurisprudència del Tribunal Suprem sobre la incidència que un nou vincle immediat amb la mateixa Administració té respecte del requisit de la finalització de la *"relació amb l'Administració"*.

Cal advertir, no obstant això, que les resolucions examinades també es refereixen a personal funcionari interí.

7. Incidència de la jurisprudència social en la interpretació de l'article 2.6 de la Llei 20/2021.

La naturalesa laboral de la relació de la Sra. A... atendre la jurisprudència de la Sala Social del Tribunal Suprem sobre els efectes de l'extinció d'una relació laboral amb una Administració pública quan posteriorment es concerta un nou contracte temporal amb el mateix ocupador.

Especial rellevància presenta, en relació amb aquest aspecte, la Sentència del Tribunal Suprem núm. 1178/2024, de 25 de setembre (rcud. 2719/2023), també citada en l'escrit de l'autoritat consultant. En el supòsit examinat pel Tribunal, una treballadora indefinida no fixa va cessar per cobertura reglamentària de la plaça i va subscriure l'endemà un nou contracte temporal amb el mateix ocupador públic per a ocupar una altra vacant. La Sala va reconéixer el dret a la indemnització corresponent a l'extinció de la relació indefinida no fixa i va declarar que *"el hecho de que posteriormente suscribiera un nuevo contrato temporal con el mismo empleador no deja sin efecto la citada extinción contractual por voluntad unilateral del empresario"*.

Aquesta doctrina ha sigut reiterada, entre altres, per les sentències núm. 1235/2024, de 12 de novembre (rcud. 2219/2023), i núm. 1344/2024, d'11 de desembre (rcud. 4039/2023).

D'aquesta jurisprudència resulta que, des de la perspectiva juridicolaboral, l'absència de solució de continuïtat en la prestació material de serveis no impedeix necessàriament apreciar l'extinció d'una relació laboral i el naixement immediat d'una altra diferent. La celebració d'un nou contracte temporal amb la mateixa Administració pot, per tant, coexistir amb l'extinció del vincle laboral precedent.

Ara bé, aquesta jurisprudència no interpreta directament l'article 2.6 de la Llei 20/2021. Les sentències esmentades es refereixen a la indemnització corresponent a l'extinció d'una relació laboral indefinida no fixa per cobertura reglamentària de la plaça, el títol jurídic de la qual és diferent de la compensació específicament regulada en aquell precepte.

Aquesta diferència resulta rellevant perquè l'article 2.6 de la Llei 20/2021 condiciona la compensació al fet que l'empleat temporal *"vera finalitzada la seua relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització"*, mentre que, en regular la seua quantia per al personal laboral, es refereix separadament a la indemnització que poguera correspondre *"per l'extinció del seu contracte"*. La jurisprudència social aporta així un element interpretatiu rellevant en reconéixer que el contracte anterior pot quedar jurídicament extingit malgrat la contractació immediata posterior, però no resol si aquesta successió de vincles comporta també la finalització de la *"relació amb l'Administració"* exigida específicament per l'article 2.6 de l'esmentada Llei.

Excepte error, no consta entre els pronunciaments examinats de la Sala Social del Tribunal Suprem una resolució que haja interpretat directament aquest requisit en un supòsit en el qual, després de l'extinció del contracte derivada de la no superació del procés d'estabilització, el personal laboral temporal haguera sigut contractat immediatament per la mateixa Administració, sense solució de continuïtat. Tampoc s'ha localitzat un pronunciament de les sales socials dels tribunals superiors de Justícia que resolga de manera directa aquesta concreta qüestió respecte de la compensació de l'article 2.6, encara que sí que existeixen resolucions que han tractat diferents aspectes de la seua aplicació. Així, entre altres, la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya núm. 4745/2025, de 23 de setembre (rec. 1576/2025), va aplicar directament el precepte en relació amb la quantificació de la compensació; i la del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia núm. 771/2026, de 26 de març (rec. 1739/2025), va examinar els seus pressupòsits en relació amb la participació en el procés d'estabilització.

Especial proximitat presenta la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya núm. 6090/2025, de 17 de novembre (rec. 2991/2025), que va examinar un supòsit en el qual, extingit el vincle precedent, la treballadora va subscriure l'endemà un nou contracte temporal amb la mateixa Administració. La Sala va considerar, seguint la jurisprudència del Tribunal Suprem anteriorment exposada, que la nova contractació no privava d'efectes a l'extinció anterior. No obstant això, el dret allí reconegut era la indemnització corresponent a l'extinció d'una relació indefinida no fixa i no la compensació de l'article 2.6 de la Llei 20/2021, per la qual cosa tampoc aquest pronunciament resol directament el significat que haja d'atribuir-se, a aquest efecte, a l'expressió "*finalitzada la seua relació amb l'Administració*".

En definitiva, la jurisprudència social examinada confirma que la contractació immediata posterior no impedeix apreciar l'extinció del vincle laboral precedent, però no permet concloure, per si sola, que aquesta extinció equivalga a la finalització de la "relació amb l'Administració" exigida específicament per l'article 2.6 de la Llei 20/2021. Aquesta última qüestió roman, per tant, oberta en l'ordre jurisdiccional social.

<u>Cinquena.</u> Aplicació de la doctrina exposada al supòsit de la Sra. A...

Traslladades les consideracions anteriors al supòsit sotmés a consulta, consta que la Sra. A... prestava serveis per a l'Ajuntament de Canals com a personal laboral temporal mitjançant contracte d'interinitat per vacant formalitzat el 24 de gener de 2022. La plaça que ocupava va ser inclosa en el procés d'estabilització; la interessada va participar en aquest procés i no el va superar, produint-se el seu cessament amb efectes de 31 de març de 2026 a conseqüència de la cobertura definitiva de la plaça.

Concorren, per tant, els primers pressupòsits previstos en l'article 2.6 de la Llei 20/2021. La Sra. A... tenia la condició de personal laboral temporal, es trobava en actiu, va participar en el procés d'estabilització i no el va superar. La qüestió se circumscriu a determinar si, a més, pot considerar-se que, a conseqüència d'això, va veure "*finalitzada la seua relació amb l'Administració*".

A aquest efecte resulta rellevant que, el mateix 31 de març de 2026, l'ajuntament formalitzara amb la interessada un nou contracte temporal per a la cobertura d'una altra vacant de peó de la brigada d'obres i serveis, amb efectes des de l'1 d'abril. No va existir, per consegüent, cap interrupció en la prestació de serveis per a la mateixa entitat local, encara que el nou contracte tinguera per objecte una plaça diferent.

Des de la perspectiva estrictament laboral, aquesta circumstància no permet negar que el contracte anterior quedara extingit. Com s'ha exposat, la

Sala Quarta admet que la contractació immediatament posterior pel mateix ocupador públic puga constituir una nova relació laboral i no privar d'efectes a l'extinció precedent. Ara bé, la reclamació formulada per la Sra. A... no té per objecte les conseqüències indemnitzatòries pròpies d'aquella extinció, sinó la compensació específicament prevista en l'article 2.6 de la Llei 20/2021, el pressupòsit de la qual es formula en termes de finalització de la *"relació amb l'Administració"*.

En aquest cas, la successió entre els dos contractes va ser immediata. Així, el primer va finalitzar el 31 de març i el segon va començar a produir efectes l'1 d'abril; els dos es van formalitzar amb l'Ajuntament de Canals i la interessada va continuar prestant serveis com a personal laboral temporal per a la mateixa corporació. No va existir, per tant, un període d'efectiva desvinculació material respecte de l'ajuntament, encara que des de l'1 d'abril la prestació de serveis se sustentara en un nou vincle contractual.

Aquestes circumstàncies presenten similitud amb les examinades en el Dictamen 132/2024 d'aquest Consell i en els pronunciaments anteriorment citats dels Tribunals Superiors de Justícia de la Comunitat Valenciana i de Castella i Lleó. En conseqüència, i sense perjudici de la interpretació que, atesa la naturalesa laboral del vincle, puga efectuar l'ordre jurisdiccional social, aquest Consell estima que, en les concretes circumstàncies examinades i d'acord amb el criteri ja mantingut, l'extinció del contracte corresponent a la plaça estabilitzada no permet apreciar que la Sra. A... vera finalitzada la seua relació amb l'Ajuntament de Canals en el sentit exigit per l'article 2.6 de la Llei 20/2021.

Des d'aquesta interpretació, no concorrerien els pressupòsits necessaris per a reconéixer la compensació reclamada a l'empara d'aquest precepte, en no haver-se produït, en les circumstàncies exposades, la finalització de la seua *"relació amb l'Administració"*.

Aquesta conclusió es formula sense perjudici, com s'ha dit, de les competències pròpies de l'ordre jurisdiccional social i de la interpretació que els seus òrgans judicials puguen efectuar respecte del personal laboral, així com de la doctrina que puga establir la Sala Tercera del Tribunal Suprem en resoldre el recurs de cassació núm. 2384/2025, admés per Interlocutòria de 17 de desembre de 2025.

III
CONCLUSIÓ

Per tot el que s'ha exposat, el Ple del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana és del següent semblar:

1. En relació amb la primera qüestió formulada per l'Ajuntament de Canals:

"Si la interpretació de l'article 2.6 de la Llei 20/2021 que s'ha fet en la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana núm. 148/2025, de 27 de febrer, i en el Dictamen del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana núm. 132/2024 (Expedient 847/2023), relativa al concepte de finalització de la seua relació amb l'Administració és extensible també a una relació laboral temporal, com que el precepte aplicable és el mateix punt per al personal funcionari interí com per al personal laboral temporal".

Aquesta interpretació resulta extensible al personal laboral temporal, perquè l'article 2.6 de la Llei 20/2021 estableix per a aquest i per al personal funcionari interí un mateix pressupòsit per al naixement del dret a la compensació: la finalització de la seua *"relació amb l'Administració".*

2. En relació amb la segona qüestió formulada per l'Ajuntament de Canals:

"*Si, en aquest cas, ha d'entendre's que la reclamant no té dret al pagament de la compensació per no haver finalitzat la seua relació amb l'Administració en haver subscrit, sense solució de continuïtat, un nou contracte laboral temporal*".

En les circumstàncies examinades, la reclamant no té dret a la compensació prevista en l'article 2.6 de la Llei 20/2021, en haver continuat prestant serveis per al mateix Ajuntament, sense solució de continuïtat, mitjançant un nou contracte laboral temporal, per la qual cosa no cal apreciar la finalització de la seua *"relació amb l'Administració*" exigida per aquest precepte.

Les anteriors conclusions es formulen sense perjudici de les competències pròpies de l'ordre jurisdiccional social i de la interpretació que els seus òrgans judicials puguen efectuar respecte del personal laboral, així com de la doctrina que puga establir la Sala Tercera del Tribunal Suprem en resoldre el recurs de cassació núm. 2384/2025, admés per Interlocutòria de 17 de desembre de 2025.

V.H., no obstant això, resoldrà el que considere procedent.

València, 30 de setembre de 2026

EL SECRETARI GENERAL

LA PRESIDENTA

HBLE. SR. VICEPRESIDENT SEGON I CONSELLER DE PRESIDÈNCIA