

MARIA DEL CARMEN LOPEZ
HORMEÑO

MADRID

“OTRA VUELTA DE TUERCA A LOS INDEFINIDOS NO FIJOS: SUPUESTOS EN QUE “NO” TIENEN DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN AL EXTINGUIRSE SU CONTRATO LABORAL”

1. DEFINICIÓN DEL INDEFINIDO NO FIJO (INF)

En aplicación de la consolidada jurisprudencia del Tribunal Supremo y de la doctrina del TJUE (SSTJUE de 19 de marzo de 2020, asuntos acumulados C- 103/18 y C-429/2018, y de 11 de febrero de 2021, M. V. y otros C-760/18, entre otras), en relación al contrato de interinidad por vacante, hay que recordar que, aun reuniendo el contrato los requisitos legalmente establecidos del art. 4.1 y 2.b del RD 2720/1999, cuando un trabajador ha ocupado, en el marco de varios nombramientos o de uno sólo, y durante un período injustificadamente largo, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, y cuando el mantenimiento de dicho empleado público en esa plaza vacante se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo (al objeto de proveer definitivamente la correspondiente plaza vacante), la relación laboral ha de ser considerada como fraudulenta, y en consecuencia se debe calificar como indefinida no fija.

En concreto, la jurisprudencia ha determinado, entre ellas, STS de 27 de septiembre de 2023, rec 2845/2020, que los procesos selectivos no deberían durar más de **tres años**, y sin que las circunstancias económicas puedan justificar la inexistencia de medidas que sancionen la utilización excesiva de contratos temporales. Por ello, cuando los contratos exceden de tres años, la relación laboral de interinidad por vacante debe calificarse como indefinida no fija.

En definitiva, la figura del contratado laboral como indefinido no fijo surge como una creación jurisprudencial (STS de 7-10-96, rec 3307/95, y sobre todo STS, Pleno, de 20-1-98, rec 317/97) para dar salida a la encrucijada respecto de quien, aun con un contrato temporal defectuoso o fraudulento, no se le puede dar acceso como personal fijo de la Administración pública sin respetar previamente los principios constitucionales del art. 103,3 de la Constitución Española, esto es, los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público.

2. INDEMNIZACIÓN POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DEL INF

La jurisprudencia venía señalando que el indefinido no fijo era asimilable a un interino hasta la cobertura de vacante, por lo que la extinción del contrato se produciría válidamente cuando se cubriera la plaza mediante concurso, pero no así cuando se amortizase la plaza, pues, en tal caso, debiera acudir a la vía del despido objetivo. Posteriormente se dio un paso más (STS 31 de marzo de 2015 - rec 2156/2014, y 15 de junio de 2015 -rec 2924/2014); y en principio se admitió que los indefinidos no fijos a los que se le cubre la vacante fueran indemnizados como los contratados temporales a los que se les acaba el contrato.

Sin embargo, en STS del Pleno de 28 de marzo de 2017 (núm. 257/17, rec 1664/2015) se rectificó dicha doctrina y se reconoció al indefinido no fijo que es cesado por cubrirse su vacante la indemnización correspondiente al despido objetivo de **veinte días por año de servicio** con un máximo de doce mensualidades.

Precisa la citada STS nº 257/2017 que la equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual por causas objetivas, sino porque la extinción por cobertura reglamentaria de la plaza podría ser asimilable a las que el legislador considera como “circunstancias objetivas” que permiten la extinción indemnizada del contrato.

Por tanto, la cobertura reglamentaria de la plaza no constituye un despido improcedente, si bien da derecho a la referida indemnización de veinte días mencionada (SSTS 304/2020, de 12 de mayo, rec 825/2018; 310/2020, de 12 de mayo, rec 2019/2018, y 312/2020, de 12 de mayo, rec 2745/2018, STS 1169/24 de 25 de septiembre, rec 5549/22, entre otras).

Por el contrario, si la extinción del contrato no se produce por cobertura de la plaza sino por amortización de la misma o por otra causa no prevista en el contrato temporal, sí estaríamos ante un supuesto de despido improcedente, con la correspondiente indemnización de 33/ 45 días por año del art. 56 ET.

En cualquier caso, esta indemnización de veinte días es la que estableció posteriormente la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público (BOE 21-12-21), precedida del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, en cuyo art. 2,6 establece en el marco de “los procesos de estabilización del empleo temporal”:

*“Corresponderá una compensación económica, equivalente a **veinte días** de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la **no superación del proceso selectivo de estabilización**.*

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.”

En interpretación de dicha norma, debemos destacar la STSJ de Canarias de 23 de mayo de 2024, rec 26/23, que analiza el derecho a percibir la indemnización en los procesos de estabilización en los términos siguientes:

*“La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso”. Aunque el precepto es un tanto abstruso, lo que parece disponer es que al personal laboral temporal que sea víctima de un uso abusivo de la contratación temporal, tiene derecho a la indemnización de veinte días de salario por año de servicio si su contrato se extingue por cobertura de la plaza en un proceso selectivo de estabilización, siendo esa una indemnización distinta, aunque compensable, con la que corresponda por “la extinción de su contrato” (en lo que solo puede entenderse como referencia a las indemnizaciones del artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores, cuyo objeto principal, por lo demás, es de política de empleo, desincentivando económicamente el recurso a la contratación temporal). Pero lo más relevante es que **la única causa contemplada de pérdida de la indemnización es que la persona trabajadora ni siquiera se tome la molestia de participar en el proceso de estabilización**; pero no que, después de la cobertura reglamentaria de la plaza, se haya suscrito un nuevo contrato o producido un nombramiento, subsistiendo la relación de servicios.”*

Por último, debemos recordar que dicha indemnización de veinte días por año se puede reclamar, bien en un pleito de despido, en el que se puede solicitar de forma principal o de forma subsidiaria (si se desestima la indemnización de 33 días por año), bien en un pleito de cantidad, si se le reconoce la condición de indefinido no fijo.

3. REQUISITOS PARA PERCIBIR LA INDEMNIZACIÓN POR LOS INF

Partiendo de la citada doctrina jurisprudencial, debemos partir de las siguientes premisas para poder aplicar la regla general de una indemnización de 20 días por año:

1- Que la relación laboral temporal se califique como fraudulenta, por existir un fraude de ley en la contratación o por ocupar una plaza de interinidad por vacante vinculada a un proceso selectivo de duración superior a tres años.

No podemos olvidar que la declaración de INF puede derivar, no solo de la excesiva duración de un contrato de interinidad por vacante, sino también cuando se produce una concatenación de contratos temporales (obra o servicio, eventual) con la Administración en fraude de ley (STS de 10-1-24, rec 3793/20, entre otras). Y en este sentido también se ha pronunciado la STSJ de Madrid, Pleno, de 10-4-24, rec 797/2021.

Si no concurre este presupuesto, no estaríamos ante la figura del indefinido no fijo, y por ello la extinción del contrato por cobertura de la vacante en un plazo inferior a 3 años, no daría lugar la indemnización de veinte días por año.

2- Que la plaza a la que se vincula el contrato temporal esté debidamente identificada, que sea la que viene ocupando el trabajador y que resulte efectivamente cubierta por el proceso selectivo.

En otro caso, la extinción del contrato de interinidad por la cobertura de vacante no estaría justificada, por lo que debería calificarse como despido, con todas las consecuencias de ello deriven legalmente.

En este sentido, la STS de 31 de octubre de 2023, rec 1576/2022 concluye:

*“Indiscutido que en el caso de autos el contrato de interinidad por vacante suscrito por la demandante se ha extinguido por la cobertura reglamentaria de la plaza (y no como consecuencia de su amortización o por otras causas), debe reconocerse a aquélla la indicada indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, -como la trabajadora ha peticionado con carácter principal- ya que solo **cuando no se cumplen las garantías normativamente preceptuadas estaríamos ante un despido** que habría de ser calificado como improcedente con las consecuencias legales previstas en el art. 56 ET.”*

También, en la sentencia del TSJM, Sección 1ª, de 4 de diciembre de 2025, rec 859/25, se concluye que concurría un despido improcedente, al entender que:

“De los hechos declarados probados no podemos deducir sin ningún género de duda que la vacante nº 30014218 que ocupaba el actor haya sido efectivamente cubierta en el proceso selectivo, dado que no consta la cobertura de la misma, ni en el correo electrónico remitido por la demandada, ni en la resolución que resuelve el proceso selectivo; y sin que la demandada haya tampoco acreditado que una persona determinada haya sido la adjudicataria de dicha plaza y haya ocupado efectivamente la misma.”

No obstante lo expuesto, los Tribunales también vienen reconocido el derecho a percibir la indemnización de 20 días cuando se extingue un contrato de interinidad por sustitución, tras una relación laboral fraudulenta iniciada con un contrato de interinidad por vacante.

Así, la STSJ de Madrid, Sección 1ª, de 28 de octubre de 2025, rec 659/25, considera que la finalización de un contrato de interinidad por sustitución en el caso de un trabajador indefinido no fijo, tras una larga cadena de contratación fraudulenta, da derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado. En este supuesto, la Sala también valoró que, el hecho de que la trabajadora renunciara a un contrato de interinidad por vacante a jornada parcial para firmar un nuevo contrato de interinidad por sustitución a tiempo completo para “mejora de empleo”, no interrumpe el nexo contractual, porque ya llevaba un tiempo inusualmente largo en una relación de empleo temporal que excedía con creces del plazo de 3 años.

3- Que finalice la relación laboral temporal entre las partes por la cobertura de la vacante:

En principio, el trabajador tiene derecho a percibir la indemnización por haberse extinguido su contrato laboral temporal por cobertura de la vacante y no seguir prestando servicios para la Administración demandada.

Pero el problema surge cuando el trabajador sigue prestando servicios con posterioridad para la Administración, debiéndose por tanto analizar los diversos supuestos que podrían plantearse en la realidad jurídica y en los que no tendría derecho a ninguna indemnización.

4. CONTINUACIÓN DEL TRABAJADOR EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LA MISMA ADMINISTRACIÓN: SUPUESTOS EN QUE NO SE GENERA EL DERECHO A LA INDEMNIZACIÓN DE VEINTE DÍAS

Son numerosos los supuestos en los que el trabajador, tras extinguirse el contrato temporal por cobertura de vacante, puede seguir prestando servicios para la misma Administración, debiéndose destacar los siguientes:

a) Si el trabajador sigue prestando servicios mediante nuevo contrato temporal con la misma Administración, bien por celebrarse un nuevo contrato temporal entre las partes, bien por entrar a formar parte de una Bolsa de contratación derivada del proceso selectivo que no ha superado, pero habiendo sido llamado posteriormente.

En este caso, tendría derecho a la indemnización de veinte días, tal como señala la sentencia del TS de 30 de septiembre de 2025, rec 3938/24, que, recordando la doctrina jurisprudencial reiterada, concluye:

*“Esta doctrina es la que se ha consolidado, de tal forma que el indefinido no fijo al que se le cubre la vacante y es cesado, tiene derecho en todo caso al abono de una indemnización equivalente a la del despido objetivo (20 días de salario por año de servicio), y ello es así **aunque luego se le haya vuelto a contratar de forma inmediata**, situación en la que tiene acción para reclamar por ese anterior cese y derecho a la citada indemnización de 20 días por año (SSTS 1178/2024 de 25 de septiembre- rcud 2719/2023 y 1344/2024 de 11 de diciembre - rcud 4039/2023).”*

b) Si el trabajador sigue prestando servicios por haber obtenido plaza laboral en el mismo proceso selectivo por el que se cubre la plaza de interinidad que venía ocupando, habiendo obtenido la titularidad, bien de la misma plaza que ocupaba, bien de otra distinta que el haya elegido.

La STSJ de Madrid, Sección 1ª, de 16 de enero de 2025, rec 793/2024, desestimaba la pretensión de indemnización al considerar que:

*“La extinción de su relación laboral obedece precisamente **al cese voluntario de la trabajadora en su anterior puesto de trabajo, al haber obtenido una nueva plaza de carácter laboral fijo** en el Organismo Autónomo Madrid 112, se insiste, como consecuencia de haber superado el correspondiente proceso selectivo. Y es precisamente, por ello por lo que a criterio de la Sala no es de aplicación la doctrina que se contiene en las más recientes Sentencias del Tribunal Supremo nº 1178/2024, de 25 de septiembre (Recurso nº 2719/2023); y 1235/2024, de 12 de enero (Recurso nº 2219/202)”.*

Este mismo criterio se reitera en las sentencias del STJ Madrid, Sección 1ª, de fecha 14-11-25, rec 561/25, y de la misma fecha, rec 811/25.

Resulta por tanto indiferente que el trabajador haya renunciado expresamente a su anterior contrato temporal, por cuanto la renuncia sería de carácter voluntario y con la finalidad de celebrar, sin solución de continuidad, un nuevo contrato indefinido que mejora claramente sus condiciones laborales.

c) Si el trabajador sigue prestando servicios por haber obtenido plaza en el mismo proceso selectivo, pero con una cierta interrupción respecto al contrato anterior.

En este caso, no podríamos estimar que ha continuado prestando servicios “sin solución de continuidad” si el nuevo contrato indefinido derivado de haber obtenido plaza en el proceso selectivo se celebra transcurrido un cierto tiempo que no se considere razonable, como podría ser un plazo superior a un mes.

d) Si el trabajador sigue prestando servicios por haber obtenido otra plaza con la condición de estatutario.

En este supuesto, los Tribunales no le reconocen ninguna indemnización.

Así, por sentencia del TSJ de Madrid, Sección 1ª, de fecha 15 de diciembre de 2023 (rec 840/2023), entre otras, se desestimaba la pretensión de indemnización de veinte días por año con fundamento en los siguientes motivos, que resultan muy clarificadores:

“Las razones que justifican el rechazo del motivo dirigido a la censura jurídica son las siguientes:

*La primera reside en que, por Resolución 15 de junio de 2018, de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones laborales del Servicio Madrileño de Salud, se convocaron pruebas selectivas en turno libre para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en la categoría de Celador del Servicio Madrileño de Salud de la Comunidad de Madrid, donde se incluye el puesto NUM000 que el demandante ocupaba en el Hospital Universitario Gregorio Marañón como auxiliar de obras y servicios, concurso en el que el recurrente participó voluntariamente obteniendo plaza de celador. Esta es la razón por la que **pasa de la condición de indefinido no fijo, que tenía reconocida judicialmente desde el año 2010, a la de estatutario fijo**, cesando en la plaza que ocupaba el 9-1-2023 e incorporándose a la nueva plaza de celador fijo estatutario el 10-1-2023 en el mismo Hospital Universitario Gregorio Marañón.*

*La segunda, en estrecha relación con la anterior, es que sigue vinculado con la parte demandada en virtud de **nombramiento y toma de posesión efectuado de manera simultánea a la comunicación de su cese como personal laboral**, por lo que no puede pretender, mediante el presente procedimiento, percibir una indemnización por despido improcedente cuando la prestación de servicio, en el momento actual, continúa, aunque en vez de como personal laboral, como personal estatutario, esta vez fijo (no indefinido no fijo).*

*La tercera consiste en que el trabajador, pese a ser integrado en el régimen estatutario por voluntad propia, **conserva las condiciones básicas de su inicial relación laboral**. Esto es, conserva centro de trabajo, retribuciones e, incluso antigüedad (pues nada se acredita al respecto de la eventual falta de reconocimiento de periodos previos de prestación de servicios para la Administración).*

La cuarta reside en que no estamos en el mismo supuesto contemplado en nuestras sentencias de 18-11-22, recurso 955/2022, y 23-9-022, recurso 709/2022, en que se mutó, sin contar con la voluntad de las trabajadoras, y a diferencia del personal fijo, su relación laboral en otra de naturaleza estatutaria.

*En el caso de autos **es el actor el que participa voluntariamente en el concurso y obtiene plaza, y esta es la razón por la que cesa en su puesto y se incorpora al nuevo**, no existiendo entonces motivo para que el SERMAS extinguiera previamente su contrato por razones objetivas del artículo 52 c) ET, amortizando la plaza que venía ocupando, poniendo a su disposición la pertinente indemnización. No es tampoco el mismo supuesto enjuiciado*

por el órgano de casación social en la sentencia de 23-3-2019, rec. 2123/2017, luego seguida por las de 14-11-2019, rec. 2173/2017, 16-7-2020, rec. 361/2018, 9-9-2020, rec. 2597/2017 y 28-9-2021, rec. 2626/2018, (extinción del contrato de trabajo de quien ostentaba la condición de indefinida no fija por sentencia firme, cuyo puesto de trabajo se convierte en plaza funcionarial al aprobarse la relación de puestos de trabajo, y cubrirse su plaza por funcionario público años después) ni el de las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley que denuncia como infringida.”.

En este mismo sentido: STSJ de Madrid, Sección 1ª, de 24-1-25, recurso 1050/2024, STSJ de Madrid, Sección 1ª, de 12-7-24, rec 1031/23 y STSJ Madrid, Sección 4ª, de 3-10-24, rec 570/24.

e) Si el trabajador sigue prestando servicios para la misma Administración por haber obtenido plaza, pero habiendo adquirido la condición de funcionario en la misma o en otra plaza distinta

Si es el propio trabajador quien adquiere una plaza de funcionario en el proceso selectivo y sigue prestando servicios sin solución de continuidad para la misma Administración, habría que llegar al mismo resultado que el supuesto anterior, esto es, que no tendría derecho a ninguna indemnización.

Así, la STSJ de Madrid, Sección 1ª, de 3-10-25, rec 628/25, desestima la reclamación de indemnización en un supuesto en que el actor, que tenía reconocida una relación de naturaleza indefinida no fija, participa en el proceso de estabilización de empleo adquiriendo la condición de funcionario y ocupando la misma plaza que venía desempeñando como laboral.

f) Si la plaza que venía ocupando el trabajador se convierte en plaza funcionarial o estatutaria y se cubre por proceso selectivo, finalizado el contrato temporal del trabajador por cobertura de vacante y sin haber obtenido plaza

En este caso el cese se debe calificar como despido improcedente, con todas las consecuencias que de ello deriven, y aun cuando el trabajador haya celebrado posteriormente un nuevo contrato temporal con la Administración.

En efecto, la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en sentencias de 7 de julio de 2015, rec 2598/2014, 9 de junio de 2016, rec 25/2015, 13 de diciembre de 2016, rec 2059/2015, 20 de julio de 2017, rec 2832/2015 o 3 de julio de 2019, rec 3724/2016, sobre si el cese de un trabajador indefinido no fijo fundado en la ocupación de la plaza de funcionario que venía ocupando a pesar de ser trabajador laboral es que el cese debe ser calificado como despido porque en tal caso no existe una causa lícita subsumible en el apartado b) del nº 1 del art. 49 del Estatuto de los Trabajadores para extinguir el vínculo laboral.

El Alto Tribunal argumenta que cuando se cubre la plaza ocupada por un trabajador laboral por un funcionario de carrera se está suprimiendo un puesto laboral, aquel en el que debía permanecer el trabajador hasta que fuera adjudicada esa plaza a otro trabajador, lo que supone que la Administración ha decidido amortizar esa plaza laboral, teniendo en cuenta que para poder extinguir los contratos la Administración Pública debe acudir a la vía de extinción prevista en los arts. 51 o 52 del Estatuto de los Trabajadores.

En concreto, la reciente STS de 30 de septiembre de 2025, rec 3938/24, relativa a la extinción de un contrato laboral de interinidad por vacante por la cobertura de la plaza por personal funcionario concluye:

*“3.-Atendido lo expuesto, y siendo que en el presente caso nadie discute la premisa de partida de que la actora era indefinida no fija a consecuencia de la duración inusualmente larga de su contrato de interinidad por vacante, y que **la actora cubría una plaza vacante inicialmente de laboral, que luego ha sido adjudicada a un funcionario tras su conversión como tal plaza de funcionario sin previa amortización de aquella** y tras sacarla a concurso, estamos en un supuesto idéntico a los que acabamos de exponer y en los que esta sala ha mantenido que el cese no está justificado. Solo mediante la cobertura de otro laboral o mediante la amortización de esa plaza podía cesarse a la trabajadora (con derecho al cobro de la indemnización de 20 días por año), lo que conduce, oído lo informado por el Ministerio Fiscal, a concluir que **la actora fue despedida improcedentemente**, y por ende, a la desestimación del recurso, por contener la recurrida la doctrina correcta. Y sin que a tal solución sea obstáculo (nada se objeta tampoco en tal sentido por el Ayuntamiento) que la actora **fuera nuevamente contratada tras el cese** que analizamos, pues tal circunstancia no altera la viabilidad de su acción según expusimos más arriba.”*

En idéntico sentido se ha pronunciado la sentencia del TSJ de Madrid, Sección 1ª de 31 de enero de 2025, rec 1058/2024, referida a la cobertura de la vacante por personal funcionario, en la que se concluye que:

*“Si existe una conversión de la plaza laboral en **estatutaria**, esa primera plaza se amortizó y para ello debieron seguirse los cauces del artículo 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, lo que hace el cese improcedente.*

*Si el cese se produce por la toma de posesión de un **funcionario**, en plaza de funcionario, nuevamente el despido debería declararse improcedente porque no se cubre la plaza del trabajador que es la condición resolutoria propia de los indefinidos no fijos.”*

También, la STSJ Madrid, Sección 1ª, de 10 de octubre de 2025, rec 578/2025, reconoce el derecho a la indemnización por haberse cubierto la plaza del trabajador temporal por un **funcionario** en el proceso selectivo de estabilización. Y este mismo sentido se pronuncian la STSJ de Madrid, Sección 1ª, de 28-11-25, rec 834/2025, y la STSJ de Madrid, Sección 4ª, de 24-10-24, rec 660/24.

Del mismo modo, la STSJ Madrid, Sección 2ª, de 2 de octubre de 2024, rec 448/24, declara el despido improcedente argumentado que:

*“En este caso tenemos a un trabajador con contrato laboral contratado como enfermero por el Servicio Madrileño de Salud desde 2002 que fue declarado judicialmente como indefinido no fijo en 2009 y cuyo contrato ha sido extinguido por haber ocupado su puesto mediante el nombramiento, tras un proceso selectivo de **personal estatutario fijo**. Es irrelevante que se trata de una plaza de personal estatutario, porque en todo caso se trata de personal de Derecho Administrativo, igual que en el caso de funcionarios en sentido estricto”.*

5. CONCLUSIONES

Los supuestos que se han examinado derivan de un análisis de la mayoría de las sentencias dictadas en los últimos tres años, de las que se deduce que cuando se extingue el contrato de indefinido no fijo por cobertura de vacante, si bien la regla general es que debe reconocerse la indemnización de veinte días por año, lo cierto es que concurren diversas excepciones en las que, bien no procede indemnización alguna porque el trabajador sigue ocupando la misma plaza (en los supuestos concretos ya examinados), bien procede reconocer una indemnización de treinta y tres días cuando el cese se califique como despido improcedente.

No obstante, en el futuro podrán plantearse nuevos supuestos jurídicos que tendrán o no encaje en los ya examinados; por lo que habrá de estarse al caso concreto para poder resolver conforme a derecho si procede o no reconocer la indemnización derivada de la extinción del contrato de los indefinidos no fijos.

Y todo ello sin olvidar que la jurisprudencia del TS pueda dar un enfoque diferente a las nuevas realidades planteadas, además de que deberán tenerse en cuenta, tanto las posteriores modificaciones normativas, como la doctrina que pueda dictarse por el TJUE en un futuro muy próximo, cuya finalidad última será siempre la estabilidad de los trabajadores temporales y la garantía de sus derechos laborales.