

RESPUESTA JURÍDICA AL CESE DE PERSONAL INTERINO

Modelo dual – vía laboral (LJS) y vía contencioso-administrativa (LJCA)

Importante – identifique su vía:

- Si su relación es **laboral** (personal laboral temporal o indefinido no fijo), aplique la **VÍA A**: pliego de descargos + papeleta de conciliación + demanda en plazo de **20 días hábiles** (art. 59 LJS).
- Si es **funcionario interino, personal estatutario temporal o docente interino**, aplique la **VÍA B**: reclamación previa + recurso de reposición potestativo + demanda contencioso-administrativa en plazo de **2 meses** (art. 46 LJCA).

VÍA A – RELACIÓN LABORAL (PERSONAL LABORAL TEMPORAL O INDEFINIDO NO FIJO)

PLIEGO DE DESCARGOS / IMPUGNACIÓN PREVIA DEL CESE

A LA EMPRESA / ADMINISTRACIÓN EMPLEADORA

D./Dña. [nombre completo], con D.N.I. núm. [...], trabajador/a al servicio de [Administración / entidad empleadora], ante esa entidad comparece y

MANIFIESTA

1. Que ha recibido comunicación de cese / extinción de contrato con fecha [fecha] y efectos [fecha efectos], en la que se invoca [causa formal: vencimiento, amortización, cobertura por fijo, ...].
2. Que la relación encadenada que mantiene con esa entidad desde [fecha inicio], en plaza estructural y con identidad funcional con personal fijo, constituye una situación de **abuso del encadenamiento temporal** en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, conforme a la **STJUE C-418/24, Gran Sala, 14 de abril de 2026, asunto Obadal**, así como a la **STS (Sala Social) núm. 475/2026, de 11 de mayo de 2026, rec. núm. 3543/2023, ponente Molins García-Atance**.
3. Que, por ello, **impugna formalmente el cese** y reserva el ejercicio de las acciones que en Derecho procedan.

SOLICITA a esa entidad que se sirva tener por presentado este escrito a los efectos oportunos, dejar constancia en el expediente, y, en su caso, revocar la decisión extintiva por contraria al Derecho de la Unión y al ordenamiento interno.

Tras este pliego, debe presentarse en plazo papeleta de conciliación ante el SMAC y, en su caso, demanda de despido o por cesión ilegal/fraude ante el Juzgado de lo Social en el plazo de 20 días hábiles desde el cese, conforme al art. 59.3 del Texto Refundido de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

PRETENSIONES EN VÍA LABORAL (futuras)

1. Declaración de **improcedencia/nulidad del cese** por fraude en la contratación temporal.
2. Subsidiariamente, declaración de la condición de **personal indefinido no fijo** y compensación adecuada al daño por abuso, conforme a la STJUE Obadal y a la STS 475/2026.

3. Salarios de tramitación e intereses legales.

VÍA B – FUNCIONARIO INTERINO / ESTATUTARIO TEMPORAL / DOCENTE INTERINO

RECLAMACIÓN PREVIA + RECURSO DE REPOSICIÓN POTESTATIVO

A LA EXCMA. [ADMINISTRACIÓN EMPLEADORA]

D./Dña. [nombre completo], con D.N.I. núm. [...], [funcionario/a interino/a / personal estatutario temporal / docente interino] al servicio de [Administración], ante ese órgano comparece y, como mejor proceda,

EXPONE

1. Que ha recibido resolución de cese de fecha [fecha] y efectos [fecha efectos], notificada el [fecha notificación].
2. Que dicha resolución vulnera el Derecho de la Unión Europea y el ordenamiento interno, dado que ha venido prestando servicios en plaza estructural desde [fecha inicio], encadenando [nº] nombramientos sucesivos en una situación de abuso conforme a la cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE.
3. Que la **STJUE C-418/24, Gran Sala, 14 de abril de 2026, asunto Obadal** y la **STS (Sala Social) núm. 475/2026, de 11 de mayo de 2026, rec. núm. 3543/2023, ponente Molins García-Atance** imponen una respuesta sancionadora efectiva, proporcionada y disuasoria, en particular una **compensación adecuada** (apartado 47 STJUE Obadal).
4. Que la **STJUE C-103/18, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez, de 19 de marzo de 2020** ya excluyó que la mera convocatoria de procesos selectivos satisfaga la cláusula 5, máxime cuando, como en el presente caso, los procesos derivados de la **Ley 20/2021** no han resultado en la estabilización del recurrente.
5. Que el **artículo 10 del TREBEP (RDLeg 5/2015)** limita la interinidad por vacante a tres años, plazo superado ampliamente por la cadena temporal acreditada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Cláusula 5 Acuerdo Marco anexo Directiva 1999/70/CE; STJUE C-418/24, Gran Sala, 14 abril 2026, Obadal; STJUE C-103/18, Sánchez Ruiz; STS Sala Social 475/2026, 11 mayo 2026; arts. 10 TREBEP; Ley 20/2021; arts. 123-124 LPAC; arts. 14, 25, 46 LJCA.

SUPLICA

Que se tenga por interpuesta **reclamación previa** y, en su caso, **recurso potestativo de reposición** en plazo, contra la resolución de cese, y se dicte resolución por la que:

1. Se **anule** la resolución de cese por contraria a la cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE y a la doctrina *Obadal*.
2. Se **declare** el carácter abusivo del encadenamiento temporal padecido por el recurrente.
3. Se **reconozca** el derecho a la **compensación económica adecuada** y, subsidiariamente, a la **permanencia en la plaza** hasta cobertura reglamentaria conforme al Derecho de la Unión.
4. Se haga reserva expresa, para el caso de desestimación expresa o por silencio, de **demanda contencioso-administrativa** en el plazo de **dos meses** conforme al art. 46 LJCA.

En *[localidad]*, a *[día]* de *[mes]* de *[año]*.

Firma del/de la interesado/a
[nombre]

Letrado/a director/a
[nombre, ICATF nº ...]

Modelo orientativo. La interposición definitiva requiere asistencia letrada. Cada caso exige análisis personalizado del expediente.
Álamo & Antúnez Abogados, ICATF Tenerife.