



EL ABUSO DE LA TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS ESPAÑOLAS Y LA NECESIDAD DE REGULAR DE FORMA EFECTIVA ESTA SITUACIÓN: ENTRE EL ASUNTO OBADAL (STJUE DE 14 DE ABRIL DE 2026, ASUNTO C-418/2024) Y LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO SOCIAL, 475/2026, DE 11 DE MAYO DE 2026

THE ABUSE OF FIXED-TERM CONTRACTS IN THE SPANISH PUBLIC SECTOR AND THE NEED TO EFFECTIVELY REGULATE THIS SITUATION FOLLOWING THE OBADAL CASE (CJEU JUDGMENT OF 14 APRIL 2026, CASE C-418/2024) AND THE JUDGMENT OF THE SUPREME COURT, LABOR CHAMBER, NO. 475/2026, OF MAY 11, 2026

JUAN CARLOS ÁLVAREZ CORTÉS¹

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

<http://orcid.org/0000-0002-8082-6114>

Cómo citar este trabajo: Álvarez Cortés, J. C. (2026). El abuso de la temporalidad en las administraciones públicas españolas y la necesidad de regular de forma efectiva esta situación: entre el asunto Obadal (STJUE de 14 de abril de 2026, asunto C-418/2024) y la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo social, 475/2026, de 11 de mayo de 2026. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1–45. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13609>

RESUMEN

Se analizan las consecuencias en el ordenamiento español que puede llevar la aplicación de la STJUE de 14 de abril de 2026, C 418/24, Obadal. Al hilo de ello, se hace un repaso de la figura de indefinido no fijo del sector público y de la jurisprudencia del TJUE en la interpretación del abuso de la temporalidad y la efectividad de las medidas para su remedio de conformidad con la Cláusula 5ª del anexo de la Directiva 1999/70. Y se cierra

¹ Of Counsel de Montero, Aramburu, Gómez-Villares y Atencia Abogados.



con un comentario a las propuestas de solución adoptadas en la STS de 11 de mayo de 2026.

PALABRAS CLAVE: contratación temporal, sector público, indefinido no fijo, abuso de derecho, transposición de Directiva

ABSTRACT

This article analyses the potential implications for Spanish law of the application of the CJEU judgment of 14 April 2026, Case C-418/24, Obadal. In this context, the paper reviews the concept of indefinite non-fixed worker in the public sector and the case law of the CJEU regarding the interpretation of the abuse of temporary employment and the effectiveness of remedial measures in accordance with Clause 5 of the Annex to Directive 1999/70. It concludes with a discussion of the solutions proposed in the Supreme Court ruling of May 11, 2026.

KEYWORDS: fixed-term contracts, public sector, indefinite non-fixed workers, abuse of rights, transposition of a Directive

SUMARIO

I. Introducción: la proscripción del abuso de temporalidad en la Directiva 1999/70

II. Sobre la STJUE Obadal de 14 de abril de 2026, Asunto C-418/2024.

1. El abuso de la temporalidad no exige necesariamente la conversión automática del indefinido no fijo en fijo de plantilla

2. Los mecanismos “fallidos” previstos en nuestro ordenamiento y jurisprudencia para evitar el abuso en la contratación temporal en las Administraciones Públicas

2.1 La figura de trabajador indefinido no fijo

2.2 Respecto de las indemnizaciones

2.3 Respecto de la responsabilidad de las Administraciones Públicas

2.4 La adopción de procesos selectivos de estabilización ad hoc

III. La complejidad de ejecutar esta sentencia en nuestro ordenamiento: el primer paso dado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la sentencia núm. 475/2026, de 11 de mayo de 2026

1. Sobre la agonizante figura de la condición de “trabajador indefinido no fijo”.

2. *Sobre la calificación o declaración de las situaciones de los trabajadores temporales de las Administraciones Públicas que han sufrido abuso de la temporalidad.*
 - 2.1 *Acceso al empleo público sin respetar los principios constitucionales*
 - 2.2 *Acceso al empleo público respetando los principios constitucionales*
 - 2.2.1 *Proceso de selección para la contratación temporal*
 - 2.2.2 *Proceso de selección para la contratación de personal fijo*
 3. *Medidas que pueden considerarse válidas para sancionar el abuso (aparte de la “extraordinaria” calificación de fijeza)*
 - 3.1 *Sobre la indemnización para prevenir y reparar el abuso de la temporalidad*
 - 3.1.1 *Una indemnización extintiva*
 - 3.1.2 *Una indemnización compensatoria de abuso de la temporalidad*
 - 3.2 *Responsabilidades administrativas y sanciones a los empleados públicos que permitan el abuso de la temporalidad.*
 - 3.3 *Sanciones*
 4. *Guía didáctica de aplicación: acciones declarativas de fijeza y despido*
 - 4.1 *Cuando se presente una demanda de fijeza.*
 - 4.2 *Cuando se presente una demanda de despido en caso de abuso en la temporalidad.*
 - 4.3 *Casos anteriores al Asunto Obadal.*
- IV. El legislador debe de actuar con premura*
1. *Distintas posibilidades y propuestas de actuación del legislador*
 - 1.1 *Sobre la fijeza*
 - 1.2 *Sobre la indemnización adecuada*
 - 1.3 *Sobre el régimen de responsabilidades*
 - 1.4 *Sobre los procesos selectivos*
 - 1.5 *Modificación de las normas de empleo público referidas a personal funcionario y estatutario sujeto al Derecho Administrativo*
 2. *Un empuje a la celeridad en la elaboración normativa: procedimiento de infracción por incumplimiento de la normativa europea*

Bibliografía

I. Introducción: la proscripción del abuso de temporalidad en la Directiva 1999/70

Como se conoce, la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada viene a recoger, elevando a rango de norma europea, el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada de 18 de marzo de 1999. Directiva que tenía que haberse traspuesto íntegramente el 10 de julio de 2001. El objetivo principal de esta Directiva es mejorar la calidad del empleo temporal, garantizar a estos trabajadores la igualdad de trato con respecto a los trabajadores estables y, entre otras cosas y por lo que nos interesa, evitar abusos derivados de la concatenación de sucesivos contratos tanto en el sector privado como en el público.

Por lo que se refiere al ámbito subjetivo, la Cláusula 2ª del Acuerdo marco anexo a la Directiva establece que se aplica a los trabajadores con contrato de duración determinada, y deja a los Estados miembros cierto margen para prever exclusiones limitadas en determinados casos. Por tanto, el criterio subjetivo central no es quién emplea, sino qué tipo de relación existe. Aplicando ello a nuestra legislación, hemos de recordar que la temporalidad en el empleo público tiene una doble vía: la de los trabajadores y la de los funcionarios. Son figuras con naturaleza diferente una laboral y otra administrativa, empezando con el vínculo que las une a las Administraciones Públicas (un contrato para los trabajadores o un nombramiento para los funcionarios), pero también en su régimen jurídico que, aun teniendo similitudes, se regulan, con matices, por normas distintas (Estatuto de los Trabajadores y Estatuto Básico del Empleo Público). Las cuestiones litigiosas de cada una de ellas, además, se resuelven en jurisdicciones diferentes.

De hecho, la doctrina contencioso-administrativa viene siendo más exigente que la laboral, por lo que es posible que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en aplicación de la doctrina Obadal, pueda modular mejor su doctrina para el personal laboral. Lo mismo ha ocurrido con el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) que ha visto también la diferencia del régimen jurídico entre ambas figuras, siendo, por ahora, menos contundente con los funcionarios². Pero algunos autores se quejan de la “distinta vara de medir” por parte del TJUE ante un mismo problema: a saber, el uso abusivo de la temporalidad para laborales y funcionarios³. Y con razón porque, aunque

² Así, la STJUE 13 de junio 2024 (C-331/22 y C-332/22), Generalidad de Cataluña, viene a indicar que la fijeza no puede exigirse si es ‘*contra legem*’, para los funcionarios, en aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

³ Vid. LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F., “Indefinidos no fijos: crónica de una muerte anunciada ¿y ahora qué? (parte I), *El Foro de Labos*, <https://www.elforodelabos.es/2026/04/indefinidos-no-fijos-chronica-de-una-muerte-anunciada-y-ahora-que-parte-i/>

ambos colectivos trabajen para el sector público y sean figuras distintas que se rigen por normas y principios distintos, la Directiva 1999/70 se ha aplicado a los funcionarios interinos en diversas ocasiones, incluso al personal estatutario temporal (por ejemplo, los Asuntos Montero Mateos⁴; Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez⁵, entre otros), por lo que la interpretación del TJUE debería de haber sido uniforme. Tan es así, que nuestra sala III del Tribunal Supremo, de lo contencioso, parece ir por su cuenta en la aplicación de la doctrina del TJUE respecto de la Directiva 1999/70⁶.

Casi 25 años más tarde aún llevamos coleando con el problema del abuso de la temporalidad en las Administraciones Públicas españolas, cuestión que proscribire la Cláusula 5ª del Anexo que acompaña dicha Directiva⁷.

Muestra de ello es la enorme temporalidad en el sector público ya que, de acuerdo con la Encuesta de Población Activa de finales de 2025, ha arrojado un 26,8 %⁸, aunque otros autores, de los que no sabemos cómo han interpretado estos números, han elevado la cifra a un 32,8%⁹. Evidentemente, ninguna de ambas cifras es aceptable y, aunque se haya podido observar una reducción importante de la temporalidad desde la instauración de los procesos de estabilización en 2021, no es suficiente en la medida en que siga detectándose abusos en la temporalidad, como se presume que puede ocurrir por no lograrse el objetivo del 8% marcado por el legislador en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Y es que hay una tendencia a usar de forma injustificada la contratación temporal en el ámbito público,

⁴ STJUE (Gran Sala) de 5 de junio de 2018, C-677/16.

⁵ STJUE (Sala Segunda) de 19 de marzo de 2020, asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18.

⁶ Más aun, la sala III del Tribunal Supremo se aleja de esta doctrina del TJUE puesto que ya en STS de 1 de julio de 2025, rec. 5709/2023, ha venido a poner límites al abono de indemnizaciones previstas el art. 2.6 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en caso de no superar los procesos selectivos distinguiendo para su obtención el momento en que se realizara el proceso o la oferta de empleo a la que se refiriese.

⁷ Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (Cláusula 5ª)

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

- a) se considerarán "sucesivos";
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

⁸ <https://estudios.ccoo.es/c67c9c43922a6ae5af3a81064258f185000001.pdf>

⁹ *Vid.* GUNTIÑAS FERNÁNDEZ, P., “Europa certifica el fracaso del modelo de empleo público temporal en España”, <https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/europa-certifica-el-fracaso-del-modelo-de-empleo-publico-temporal-en-espana-1.html>

muchas veces por una incorrecta gestión de los recursos humanos en la correspondiente Administración Pública que prefiere la contratación temporal (aunque esté ajustada a la legalidad vigente) antes que la indefinida. De forma “surrealista”, a pesar de los procesos de estabilización desde 2021, nuestro país ha entrado en un “bucle de la temporalidad”, pues tiene la misma temporalidad que antes de iniciar dichas medidas¹⁰.

II. Sobre la STJUE Obadal de 14 de abril de 2026, Asunto C-418/2024¹¹

Respecto de la “figura” de los indefinidos no fijos en relación con el abuso temporalidad en las Administraciones Públicas y la interpretación de la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco Anexo a la Directiva 1999/70 se ha pronunciado el TJUE en más de 40 ocasiones. Probablemente haya sido BELTRÁN DE HEREDIA la persona que más haya estudiado con profundidad el tema; con rigor y con honestidad reconociendo que, a pesar de ser un gran conocedor del tema, el TJUE sigue siendo capaz de sorprenderle¹².

El origen de la STJUE de 14 de abril de 2026 C-418-24, Obadal, es una cuestión prejudicial solicitada por la sala IV del Tribunal Supremo español y, en realidad, como indica MOLINA NAVARRETE, suponía que quien pregunta ya conocía la respuesta, pero “no le gusta y quiere cambiarla” y “quien responde expresa su hastío, devolviéndole la pelota al tejado de quien pregunta”, quizás intentaba que ocurriera lo mismo que en la segunda parte del Asunto de Diego Porras¹³.

La Sentencia Obadal, de la Gran Sala, como hemos dicho tiene su origen en una cuestión prejudicial planteada para determinar si la normativa y jurisprudencia nacional relativa a la figura de la relación laboral indefinida no fija se ajustan a las exigencias de la Directiva 1999/70¹⁴.

¹⁰ Vid. CASTILLO BLANCO, F., “Sentencia Obadal: el terremoto judicial que pone en jaque a la (in)estabilidad del empleo público en España”, en <https://www.acalsl.com/blog/2026/05/sentencia-obadal-interinos>

¹¹ Vid. el excelente trabajo de CALVO GALLEGO, J. “La temporalidad en el sector público: estado de la cuestión tras Obadal”, en *Blog Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, <https://grupo.us.es/iwpr/la-temporalidad-en-el-sector-publico-estado-de-la-cuestion/#:~:text=Home%20%3E%20La-,temporalidad,-en%20el%20sector>

¹² Véase un ejercicio de humildad intelectual y de honestidad personal que engrandece al autor en “Asunto Obadal: saldando cuentas (y contrastando la sabiduría de la multitud)” de 20 de abril de 2026 en su blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2026/04/20/asunto-obadal-saldando-cuentas-y-contrastando-la-sabiduria-de-la-multitud/>

¹³ Vid. MOLINA NAVARRETE, C., “‘Juego de tronos’ entre togas: de la justicia oracular al hastío sobre el abuso del empleo público temporal”, en <https://www.laboral-social.com/comentario-stjue-c-418-24-temporalidad-empleo-publico-molina-navarrete>

¹⁴ Auto de 30 de mayo de 2024 (rec. 5544/2023). En el mismo se le realizaron dos preguntas: de un lado, si la negativa de la fijeza en caso de utilización abusiva de contratos temporales en el sector público que indica la jurisprudencia española es contraria a la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco que se recoge en el Anexo de la Directiva 1999/70 y, de otro lado, en caso de que la anterior se entienda como contraria al Derecho de la Unión, si la indemnización prevista en caso de extinción de la relación laboral puede constituir una medida disuasoria para prevenir y, en su caso, sancionar dichos abusos.

Señala el TJUE, en su contestación a través de esta sentencia, que la regulación española actual ni sanciona el abuso ni repara los efectos del mismo en la contratación temporal en las Administraciones Públicas.

Nuestro legislador y nuestra jurisprudencia habían desarrollado una serie de medidas que se entendían como suficientes frente al abuso de la temporalidad en el sector público, pero a juicio del Tribunal de Justicia las mismas no cumplen con la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco Anexo a la Directiva 1999/70¹⁵. El conjunto de respuestas establecidas tanto por la jurisprudencia como por el legislador español, según el TJUE, no constituyen una reacción adecuada frente al abuso de la temporalidad en la contratación en las Administraciones Públicas.

Esto es, España incumple el Derecho comunitario con su modelo de contratación temporal de abusiva duración en las Administraciones Públicas. Tener instrumentos que no sirvan es como no tenerlos ya que no podrán cumplir nunca de forma efectiva la función que el Derecho de la Unión les exige para sancionar la utilización abusiva de la temporalidad y reparar sus consecuencias.

La STJUE produce un cambio de enfoque, para garantizar los resultados de la Directiva, *ex art. 2*, exigiendo la existencia de medidas efectivas. No se trata de tener o establecer una serie de medidas o mecanismos para evitar el abuso de la temporalidad, sino que los que se establezcan han de ser eficaces con el objetivo que se pretende. Una especie de “obligación de resultado” cuyo incumplimiento genera una responsabilidad objetiva de establecer un régimen jurídico distinto que permita la efectividad de la norma.

Como se ha dicho, esta sentencia del TJUE “es una nueva llamada ¿la penúltima, la última? al TS para que dicte una sentencia, y la resolución del caso Obadal será piedra de toque”, no se equivocó mucho el prof. ROJO TORRECILLA¹⁶, como veremos posteriormente al analiza la STS, Sala Social, Pleno, de 11 de mayo de 2026.

¹⁵ Indica ROQUETA BUJ que, en esta STJUE de 14 de abril de 2026, Obadal, el enfoque del Tribunal “presenta un cierto carácter incompleto” pues ha de tenerse en cuenta que las distintas medidas existentes “no operan de forma aislada, sino que pueden desplegar efectos combinados”. ROQUETA BUJ, R., “¿Y ahora qué? La respuesta al abuso de la temporalidad en el empleo público tras la STJUE de 14 de abril de 2026”, *Briefs AEDTSS*, número 39, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

¹⁶ *Vid.* ROJO TORRECILLA, E., “¿Cuánto durará el partido de tenis, perdón el conflicto jurídico, entre los tribunales españoles y el TJUE? Examen de la sentencia de 14 de abril de 2026 (asunto C-418/24), ya con abundantes aportaciones de la comunidad jurídica” en el *Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las realidades laborales*, 17 de abril de 2026, <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2026/04/cuanto-durara-el-partido-de-tenis.html>

1. El abuso de la temporalidad no exige necesariamente la conversión automática del indefinido no fijo en fijo de plantilla

Así, en primer lugar, ha de dejarse bien claro que el TJUE considera que el Derecho de la Unión no impone una obligación general o automática de transformar en indefinidos los contratos temporales en fraude o abusivos¹⁷. Eso sí, si el ordenamiento nacional no recoge esa transformación debe de prever otra medida efectiva, disuasoria y proporcionada que sancione debidamente el abuso y elimine las consecuencias del incumplimiento. Dicho de otro modo, en el Asunto Obadal, la Gran Sala del TJUE no se pronuncia expresamente sobre si la “conversión en fijo” es contrario o no al Derecho de la Unión. Ha de recordarse como dice JOVER¹⁸ que la previsión de otra medida “efectiva” supone claramente la prevalencia del Derecho de la Unión sobre el Derecho Nacional.

Repetimos, la STJUE no ha impuesto la transformación automática de estos contratos en “indefinidos”, son los órganos judiciales (en aplicación de la normativa nacional al caso concreto) los que han de determinar la solución. Pero la cosa se complica cuando, como se verá, el TJUE indica que todas las medidas previstas (individualmente y en su conjunto) son insuficientes para dar cumplimiento a la Cláusula 5ª del Anexo de la Directiva 1999/70, porque el conjunto de todas ellas se declara por esta sentencia, como se verá, insuficiente para evitar el abuso de la temporalidad en el sector público.

No obstante ello, ha de recordarse que el TJUE ha dado algunos bandazos respecto de la posibilidad del uso por un ordenamiento de la fijeza automática en caso de abuso en la contratación temporal. Así, anteriormente, con la STJUE (Sala Sexta) de 22 de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22, referidos respectivamente a la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid, a la Universidad Nacional de Educación a Distancia y a la Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid, se estableció la declaración de fijeza automática como una posibilidad; concretamente, en el apartado 7 del Fallo (haciendo referencia, prácticamente a las mismas medidas que se mencionan en el Asunto Obadal) indica que la falta de medidas adecuadas en Derecho Nacional “para prevenir y, en su caso, sancionar, con arreglo a esta Cláusula 5ª, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos puede constituir tal medida. Corresponde, en su caso, al tribunal nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las

¹⁷ En este sentido sigue su propia doctrina reciente en la STJUE de 29 de enero de 2026, C-668/24 - Fondazione Teatro alla Scala di Milano en la que entiende que la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco que se anexa a la Directiva 1999/70 no impone a los Estados miembros la conversión automática de las relaciones temporales abusivas en relaciones fijas.

¹⁸ *Vid.* JOVER, J., “El TJUE deja en evidencia al Supremo: el indefinido no fijo no resuelve el abuso”, <https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/internos-el-tjue-deja-en-evidencia-al-supremo-el-indefinido-no-fijo-no-resuelve-el-abuso-1.html>

disposiciones nacionales, incluso constitucionales, incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70 y, en particular, de dicha Cláusula 5^a¹⁹.

Pero también, de ahí la falta de claridad doctrinal, el TJUE en otros pronunciamientos anteriores venía a indicar que la solución de la conversión a “fijo” era imposible cuando se contraviene el Derecho interno²⁰. En la STJUE Obadal omite este reparo (de contravención del Derecho interno), quizás deliberadamente y por el hartazgo en pronunciarse sobre esta cuestión nuevamente.

Resumiendo, que la declaración automática de la fijeza es una vía u opción más, pero con límites.

2. Los mecanismos “fallidos” previstos en nuestro ordenamiento y jurisprudencia para evitar el abuso en la contratación temporal en las Administraciones Públicas

El TJUE en esta sentencia viene nuevamente²¹ a desmontar los cuatro mecanismos “que han funcionado, *de facto*, como “válvulas de estabilización” de un modelo defectuoso frente al abuso²² y ello porque no han permitido prevenir, limitar, reparar o sancionar tales situaciones cuando se han producido.

2.1 La figura de trabajador indefinido no fijo

De todos es conocido que la figura del trabajador indefinido no fijo en el ámbito de las Administraciones Públicas ha sido una creación jurisprudencial creada al principio de la década de los noventa del siglo pasado, precisamente para atajar los abusos de la temporalidad; doctrina que se ha ido afinando y depurando con el paso del tiempo hasta consolidarse de 1996²³.

¹⁹ Vid. al respecto, VICENTE ANDRÉS, R., “El fraude en la contratación temporal: la declaración de fijeza como medida destinada a evitar la abusividad, conforme a la sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024 (C-59/22, C-110/22 y C-159/22)”, *Unión Europea Aranzadi*, 5/2024.

²⁰ Vid., *in extenso*, ROQUETA BUJ, R., “Los trabajadores indefinidos no fijos: estabilidad versus igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n° 442, 2020 pp. 23-61.

²¹ Decimos nuevamente porque la STJUE Sánchez Ruiz vino a decir que había abuso de la temporalidad en la interinidad de vacante prolongada que requiere una sanción por parte del ordenamiento interno, pero la legislación y jurisprudencia española no era suficiente para evitar el abuso de la temporalidad con la figura del indefinido no fijo, la convocatoria de procesos de estabilización y la indemnización por extinción al no ser lo suficientemente disuasorias.

²² Vid. REVILLA ESTEVE, E., “Caso Obadal: el estándar europeo de sanción y reparación y la reordenación del problema jurídico del abuso de temporalidad en el sector público español”, en <https://pensareltrabajo.com/gemas-de-jurisprudencia/gemas-de-jurisprudencia-caso-obadal-el-estandar-europeo-de-sancion-y-reparacion-y-la-reordenacion-del-problema-juridico-del-abuso-de-temporalidad-en-el-sector-publico-espanol-titulo-de-la-ent/>

²³ Vid. CAVAS MARTÍNEZ, F., Régimen jurídico del trabajador indefinido no fijo en el sector público, *Laborum*, Murcia, 2018.

Con esta figura, el Tribunal Supremo, haciendo malabarismos jurídicos entre los principios que rigen el acceso al empleo público y los que fundan la contratación laboral el fraude de ley, determina que los trabajadores de la Administración Pública que han sufrido un abuso en su contratación están vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido pero sin equiparlos a los trabajadores fijos de plantilla que no han tenido su plaza de conformidad con el procedimiento reglamentario (por todas, SSTs 7 de octubre de 1996; 10 y 30 de diciembre de 1996, etc.).

Como ha dicho posteriormente la misma sala IV, el que se declare como indefinido a estos trabajadores no supone que los mismos consoliden, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no se vea compatible con las normas legales sobre la selección de personal en las Administraciones Públicas (STS de 20 de enero de 1998)²⁴.

Figura jurisprudencial que no ha tenido una proyección en el marco normativo. Una situación provisional (de más de 30 años) en la que el legislador, perezoso, no ha dado un régimen jurídico para solucionar la situación de temporalidad, dejando a los Tribunales la interpretación, no exenta de bandazos, y que ahora parece se conmina a su fin. Esta categoría jurisprudencial ha permitido salvar situaciones de temporalidad irregular de forma más o menos estable, hasta la cobertura por los sistemas de selección previstos de la plaza. Debe recordarse que la estabilidad en el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores.

La conciliación entre las normas que rigen el acceso al empleo público y la estabilidad en el empleo frente al fraude en la contratación se ha saldado pues con una figura que no ha gustado al TJUE en otras ocasiones²⁵, pero que con la reciente sentencia Obadal, la ha crucificado. Entiende, repitiendo su doctrina, que esta figura no es suficiente ni adecuada, puesto que se trata de un mero cambio nominal que mantiene al trabajador en su temporalidad, algo que la Directiva 1999/70 proscribiera.

Y es que indica que tal figura no sirve como medida adecuada porque mantiene una relación laboral de naturaleza temporal, conserva la precariedad del trabajador y, por tanto, no sanciona debidamente la utilización abusiva de la contratación temporal concadenada, por lo que sigue incumpliendo el Derecho de la Unión. El hecho de que se equipare en derechos al trabajador indefinido no fijo con el trabajador fijo de plantilla no sirve para dar cobertura a un elemento fundamental previsto en la Directiva: la estabilidad en el empleo. El trabajador indefinido no fijo seguía teniendo un vínculo temporal y

²⁴ *Vid., in extenso*, LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F., El personal “indefinido no fijo”: génesis, jurisprudencia y una propuesta de regulación legal, *Tirant lo Blanch*, Valencia, 2020.

²⁵ *Vid.* CASAS BAAMONDE, M. E., “Los indefinidos no fijos, ¿una historia interminable hacia su terminación? Su capítulo inédito de la llamada expresa del Tribunal de Justicia a la modificación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Constitución y Derecho de la Unión”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2/2024.

permaneciendo en situación de inseguridad laboral hasta la provisión definitiva del puesto (que podría ser o no ocupado por dicha persona trabajadora).

Desde luego, parece que ya no podrá usarse la figura del indefinido no fijo como “el equilibrio entre Constitución, Derecho del Trabajo y Derecho de la Unión”²⁶ y ello porque con la misma se sigue manteniendo la situación de precariedad del trabajador afectado y tampoco permite o sirve para sancionar eficazmente la indebida utilización abusiva de la contratación temporal en las Administraciones Públicas, ni eliminar las consecuencias del incumplimiento de la Directiva.

Se ha dicho que la figura del “indefinido no fijo” es un “peculiar oxímoron jurídico creado por la jurisprudencia española para evitar la fijeza en el empleo también público al que el Derecho de la Unión aboca en situaciones de fraude en la contratación y otros abusos”²⁷. Es posible que puedan mantenerse, bajo el manto de esta figura creada por el Tribunal Supremo, las situaciones en las que puedan calificarse como tales por causa de un fraude en la contratación temporal, pero que no las que provengan de una situación de temporalidad abusiva²⁸, aunque creo que es más que posible que esta STJUE Obadal termine arrasando con esta figura en todos los casos en las Administraciones Públicas.

2.2 Respecto de las indemnizaciones

Nuestra jurisprudencia ha venido entendiendo que el establecer una indemnización en caso de extinción de la relación laboral de estos trabajadores indefinidos no fijos, en el caso de que se amortizara su plaza o no la ocuparan tras un procedimiento selectivo, era una medida suficiente y acorde con la Directiva 1999/70.

Pero, en esta Sentencia se deja bien claro que tanto la aplicación de la indemnización de 20 días de salario (por entender la extinción como una causa objetiva)²⁹ o, en su caso, de 33 días de salario (en el caso de que la anterior extinción por causas objetivas se declarara como improcedente) ni son disuasorias ni suponen un remedio suficiente, ya que el tener tales cantidades un doble tope o límite (en número de días y en máximo de

²⁶ Vid. JOVER, J., “El TJUE deja en evidencia al Supremo: el indefinido no fijo no resuelve el abuso”, <https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/internos-el-tjue-deja-en-evidencia-al-supremo-el-indefinido-no-fijo-no-resuelve-el-abuso-1.html>

²⁷ Vid. BOIX PALOP, A., ¿Hacia el fin de la hipocresía en la temporalidad pública?: El TJUE critica de nuevo el modelo español en el asunto Obadal (C-418/24)”, *El foro de Labos*, en https://www.elforodelabos.es/2026/04/hacia-el-fin-de-la-hipocresia-en-la-temporalidad-publica-el-tjue-critica-de-nuevo-el-modelo-espanol-en-el-asunto-obadal-c-418-24/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=articulos-mensuales

²⁸ Vid. BELTRÁN DE HEREDIA, I. “Comentario crítico de urgencia al asunto Obadal (STJUE 14/4/26)”, en el blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2026/04/14/comentario-critico-de-urgencia-al-asunto-obadal-stjue-14-4-26/>

²⁹ Recogida también en el art. 2.6 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

mensualidades) no permite una reparación íntegra del perjuicio ni repara de forma suficiente ni proporcionalmente los abusos prolongados o todo tipo de situaciones que puedan darse.

Y que tales indemnizaciones son, en realidad, la aplicación común de una extinción indemnizada ya prevista para otras situaciones, pero no una sanción *ad hoc* como consecuencia de la utilización abusiva de la contratación temporal por parte de las Administraciones Públicas. Topar las indemnizaciones impide una valoración individualizada, caso por caso, y, por supuesto, no garantiza una reparación suficiente ni sanción efectiva de la Administración incumplidora, por lo que no tiene capacidad de disuasión.

Las indemnizaciones ni pueden ser simbólicas ni automáticas e idénticas en todo caso puesto que ello no evita que las Administraciones Públicas puedan actuar irregularmente en la contratación (o sigan realizando dichas contrataciones incumpliendo la norma porque las consecuencias son mínimas y, por ello, asumibles).

Además, han de distinguirse dos planos: la indemnización de la extinción (que puede ser por causas objetivas o que puede ser declarada improcedente) y la reparación de una situación de abuso en la temporalidad que se ha producido por la actuación negligente de una Administración Pública, lo que constituirá una indemnización independiente (por lo que incluso, en el caso de obtener la estabilización, el personal que ha sufrido el abuso de la contratación debe ser indemnizado). Esto es algo que el TJUE ya había advertido anteriormente³⁰.

Ello exige en la práctica un margen de individualización suficiente para tener en cuenta “en particular, la naturaleza de las funciones desempeñadas, el número y la duración acumulada de los contratos, las ventajas económicas que el trabajador habría podido obtener de no haberse producido el abuso y el perjuicio derivado de la situación de incertidumbre en la que se ha encontrado como consecuencia de la utilización abusiva de la contratación temporal”³¹. El resultado es que, en estos casos, cuando ha habido una extinción se pueda obtener una indemnización superior a la “básica” o legal establecida cuando se extingue el contrato, cuando se acredite un perjuicio adicional, concreto y evaluable³².

³⁰ STJUE de 13 de junio de 2024, DG de la Función Pública de la Generalidad de Cataluña y Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña, C-331/22 y C-332/22.

³¹ *Vid.* ROQUETA BUJ, R., “¿Y ahora qué? La respuesta al abuso de la temporalidad en el empleo público tras la STJUE de 14 de abril de 2026”, *Briefs AEDTSS*, número 39, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

³² Por supuesto, como se entiende de esta doctrina de Obadal, también podrá solicitarse indemnización, aunque se hubiese obtenido la plaza tras los correspondientes procesos selectivos, cuando tal persona haya sufrido un abuso en la temporalidad de su contratación de forma previa a su estabilización.

Indica ROQUETA BUJ que, en este caso, son pocos los perjuicios que pudieran ser susceptibles de obtener una reparación superior: la inexistencia de oportunidades reales de estabilización (si las Administraciones Públicas no han convocado procesos selectivos durante mucho tiempo bloqueando las posibilidades de acceso estable) y la existencia de determinadas desventajas en la trayectoria profesional debidamente acreditadas (siempre que no se relacione directamente con las limitaciones de la promoción profesional en tal puesto). Aunque no estoy de acuerdo con su afirmación de que para este tipo de indemnización adicional no se pueda tener en cuenta la especial duración de la situación de la temporalidad abusiva ya que aunque pudiera pensarse que está incluida ya en la indemnización por extinción, en realidad va contra la interpretación del TJUE que indica que el doble tope impide, ni siquiera en la indemnización base, hallar una reparación proporcional, disuasoria que desincentive la utilización abusiva de la contratación temporal³³.

El problema de la “*contractual liability*” es, en realidad, la acreditación del perjuicio adicional, concreto y evaluable “que no puede presumirse y cuya prueba corresponde al propio trabajador afectado” (STJUE Obadal y ROQUETA BUJ³⁴). Pero ¿cómo valorar el lucro cesante y la incertidumbre vital del trabajador temporal en situación de abuso? Esto es, ¿cómo demuestra el trabajador ese daño producido por la mala gestión de los recursos humanos de una Administración Pública? De hecho, en la STJUE de 29 de enero de 2026 C-668/24, Eliz Erkut Duygu admite la validez de una normativa que establece la indemnización del trabajador víctima de un daño determinado por “vía de presunción” (sin perjuicio de la posibilidad de que se aporte la prueba de la existencia de un daño mayor).

Y, más aún, si en este proceso se llegase a demostrar la vulneración de un Derecho Fundamental, ¿no podría aplicarse para la valoración de los daños morales los criterios que actualmente vienen aplicando los Tribunales ajustando las cuantías a la ponderación prudencial, resarcimiento suficiente y prevención de tales conductas *ex art.* 183.2 LRJS? Muchas interrogantes que tendremos que ver como son resueltas por el Tribunal Supremo y el legislador. Quizás, admitir la fijeza saldría algo más económico que las indemnizaciones en caso de no hacerlo. Pero teniendo en cuenta, que, aún en caso de estabilización, según el TJUE habría de indemnizarse por la situación de incertidumbre sufrida.

³³ En sentido parecido, de tener en cuenta el número de años que el empleado ha prestado servicios y el número de contratos de duración determinada irregulares que se han celebrado con ese trabajador, véase LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F. “Indefinidos no fijos: crónica de una muerte anunciada ¿y ahora qué? (parte II), *El Foro de Labos*, <https://www.elforodelabos.es/2026/04/indefinidos-no-fijos-chronica-de-una-muerte-anunciada-y-ahora-que-parte-ii/>

³⁴ *Ibidem*.

2.3 Respeto de la responsabilidad de las Administraciones Públicas

El art.1 Tres de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público introdujo la DA 17ª del EBEP obliga a las Administraciones Públicas a velar por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal. En coherencia con ello, se establece en el apartado 3º de dicha Disposición Adicional que “las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas”.

El TJUE indica en el Asunto Obadal que esto no vale para nada por su ambigüedad y abstracción. Solo serviría en caso de que se establecieran reglas precisas, previsibles y directamente aplicables en las situaciones de abuso (y se acompañen de otras medidas disuasorias que sean efectivas y acordes o proporcionadas al asunto de que se trate). No existe un verdadero régimen de responsabilidad real por el incumplimiento pues no se detallan las consecuencias sancionadoras frente a la actuación irregular, por lo que permite la perpetuación de las situaciones de abusos.

2.4 La adopción de procesos selectivos de estabilización *ad hoc*

Esta misma Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público previó en su artículo 2 un proceso extraordinario de estabilización para el empleo temporal. Es cierto que estos procesos han servido para reducir “algo la temporalidad” (casi nos encontramos con un 27% aún y muy lejos del 8% comprometido por el Gobierno español), pero ello no supone que tales medidas hayan servido para cumplir con lo previsto por el Derecho de la Unión Europea.

El que se valore la experiencia previa y el tiempo de servicio era un elemento importante en la fase de concurso de los procesos de estabilización para las personas candidatas que hubieren sido “trabajador indefinido no fijo”, pero eso no es suficiente. Y no lo es porque, según el TJUE, se trata de procedimientos abiertos a terceros, donde, además de poder beneficiar a otros trabajadores temporales que no se encontrasen en una situación de “anormalidad” temporal, el afectado podía o no presentarse y en caso de presentarse podría superar o no el proceso. Además, la valoración de la experiencia previa de los trabajadores temporales afectados por la situación de abuso en la fase de concurso de estos procedimientos también servía para valorar los servicios o experiencia previa de otros trabajadores temporales que no hayan padecido esta situación abusiva. Así pues, el diseño de este sistema no garantiza la protección o reparación de la persona trabajadora que ha sufrido el fraude o la irregularidad en la contratación, ni sanciona el abuso o elimina de forma radical sus consecuencias, por lo que no constituyen una respuesta adecuada al abuso, en aplicación de la Directiva 1999/70.

Además, nuestro Tribunal Constitucional en STC 145/2023, de 25 de octubre aceptó esta regulación ya que la estabilización estaba pensada como una medida temporal, extraordinaria y no permanente³⁵. Este será el segundo motivo que no satisface al TJUE: la “extraordinariedad” o excepcionalidad del proceso, por lo que, como medida puntual, tampoco puede convertirse en un remedio adecuado del abuso de la temporalidad según los criterios del TJUE.

Me parece muy interesante la disquisición entre la arquitectura del sistema público de empleo y la capacidad de dar respuesta al problema de la temporalidad. Y es que la estabilización se construye jurídicamente sobre la noción de plaza (que es la que se somete a los correspondientes procesos selectivos), sin embargo, “el eventual abuso de la temporalidad... no se produce sobre una plaza abstracta, sino sobre una relación concreta entre una persona y un puesto de trabajo ocupado de forma prolongada”³⁶. Pues si el sistema de estabilización en el ámbito del empleo público actúa sobre una unidad distinta de aquella en la que se produce el abuso, es muy complicado, si no imposible, establecer una reparación efectiva. Esto será importante tener en cuenta para una de las soluciones a este problema que propone la mejor doctrina y que más abajo se verá.

Desde luego, la respuesta al abuso en el ámbito de las Administraciones Públicas se convierte en un problema complejo de resolver al tener que combinar las exigencias del Derecho de la Unión Europea a las exigencias de los principios de igualdad, capacidad y mérito establecidos en nuestro Derecho Nacional.

III. La complejidad de ejecutar esta sentencia en nuestro ordenamiento: el primer paso dado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la sentencia núm. 475/2026, de 11 de mayo de 2026³⁷

El TJUE “aclara con precisión matemática lo que no puede hacerse como medida sancionadora y disuasoria frente al abuso de temporalidad pública, por inefectiva, pero deja, deliberadamente, en el aire lo que sí debería hacerse”³⁸. Todas las opciones quedan abiertas.

³⁵ Esta sentencia examina la validez del Real Decreto-ley que, tras su convalidación, sirvió de base a la Ley 20/2021 y cuyo contenido respecto de los procesos extraordinarios de estabilización es básicamente el mismo.

³⁶ Vid. REVILLA ESTEVE, E., “¿Puede la estabilización reparar el abuso? La tensión entre plaza y puesto tras Obadal” en <https://pensareltrabajo.com/debates/debates-puede-la-estabilizacion-reparar-el-abuso-la-tension-entre-plaza-y-puesto-tras-obadal/>

³⁷ Ponente Sr. Molin García-Atance.

³⁸ Vid. MOLINA NAVARRETE, C., “‘Juego de tronos’ entre togas: de la justicia oracular al hastío sobre el abuso del empleo público temporal”, en <https://www.laboral-social.com/comentario-stjue-c-418-24-temporalidad-empleo-publico-molina-navarrete>

Ello supone que a nivel interno han de dilucidarse muchas cosas y que generará hasta tal momento una enorme incertidumbre³⁹ e incluso después, añadido yo, hasta el momento en el que el TJUE nos dé el “plácet” (o la bendición, según se mire) de que las medidas que sean adoptadas se ajustan perfectamente, por ser eficaces, a la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70. Y es que, como se sabe, esta Cláusula 5ª, como dijimos, supone una “obligación de resultado” por lo que no indica los medios que han de adoptarse, eso se deja a cada Estado. De hecho, como ya apuntamos, teniendo en cuenta que dicha norma ni obliga a convertir una relación temporal abusiva en indefinida, ni tampoco indica las sanciones específicas en casos de abuso. Por ello, las medidas que se adopten por el legislador español han de ofrecer una garantía de eficacia en la protección de los trabajadores temporales que han sufrido el abuso. Y el único que puede decir (y decidir) si estas medidas son suficientes es el TJUE.

Dicho de otro modo, con una “enmienda a la totalidad” o “varapalo a la normativa y doctrina jurisprudencial”⁴⁰, ahora toca mover ficha especialmente por el legislador, pero en un primer momento por el Tribunal Supremo que ha sido el que ha elevado la cuestión prejudicial⁴¹.

Habiéndose enviado este trabajo a su publicación, de forma inesperada por su celeridad, lo cual dicho sea de paso es de loar y agradecer, se ha visto publicada la STS de 11 de mayo de 2026 que ha obligado a reconstruir una parte importante del mismo.

Inicialmente nos preguntábamos, ahora ya lo sabemos, qué podía hacer el Tribunal Supremo ante Obadal. Por supuesto, decíamos, que debería ofrecer una solución que se ajuste a la legalidad comunitaria, tal y como ha explicado el TJUE en el Asunto Obadal⁴².

Desde luego, el TJUE le había dejado pocas salidas, una de ellas era cumplir, más o menos fielmente, con lo dictado en Obadal. No obstante, creíamos que, como en otras ocasiones, la Sala de lo Social podría haberse aprovechado del “juego” que ofrecían los bandazos o cambios de criterio que ha mostrado el TJUE en su jurisprudencia interpretativa de esta

³⁹ Vid. BELTRÁN DE HEREDIA, I., “Comentario crítico de urgencia al asunto Obadal (STJUE 14/4/26)”, en el blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2026/04/14/comentario-critico-de-urgencia-al-asunto-obadal-stjue-14-4-26/>

⁴⁰ Vid. TUSET DEL PINO, P., “La sentencia del TJUE, de 14 de abril de 2026, y su posible repercusión en la cuantía de la indemnización a abonar en los supuestos de trabajadores indefinidos no fijos con ocasión de la extinción de su relación laboral”, en <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/la-sentencia-del-tjue-de-14-de-abril-de-2026-y-su-posible-repercusion-en-la-cuantia-de-la-indemnizacion-a-abonar-en-los-supuestos-de-trabajadores-indefinidos-no-fijos-con-ocasion-de-la-extincion-de/>

⁴¹ En palabras de LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F. “la pelota está ahora en el tejado” del Tribunal Supremo y, especialmente, del legislador, en “Indefinidos no fijos: crónica de una muerte anunciada ¿y ahora qué? (parte I)”, *El Foro de Labos*, <https://www.elforodelabos.es/2026/04/indefinidos-no-fijos-ronica-de-una-muerte-anunciada-y-ahora-que-parte-i/>

⁴² La verdad es que se encuentra en una situación con pocas salidas: establecer una indemnización de abuso a la temporalidad, sin topes o conceder la fijeza sin calificativos. Salvo que, como ha hecho en otras ocasiones, haga una interpretación particular de la doctrina del TJUE y resuelva con razonamientos jurídicos lógicos pero inesperados.

Cláusula 5º del Anexo de la Directiva 1999/70. De hecho, la sentencia Obadal viene a corregir su doctrina mantenida en la STJUE de 3 de junio de 2021, C-726/19, asunto IMIDRA y se alinea con la doctrina de la STJUE de 19 de marzo de 2020, C-103/18 y C429/18, asuntos acumulados Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez en las que se indica que la figura del indefinido no fijo no es una medida acorde con la Directiva 1999/70 para evitar el abuso de la temporalidad. Aunque con posterioridad a esta última sentencia, ha adoptado resoluciones que toleraban, por decirlo de alguna manera, la figura del indefinido no fijo en las Administraciones Públicas españolas⁴³. A pesar de que el TJUE en otras ocasiones la admitido, a falta de otra solución más adecuada, en esto acertamos nuestros iniciales vaticinios, no nos parecía que se siguiera manteniendo la figura del trabajador indefinido no fijo para satisfacer el fin de la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70.

La gran complicación para la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, y esto se refleja en la STS de 11 de mayo de 2026, era respecto de la declaración del carácter fijo de la relación laboral ante el abuso de la temporalidad en el sector público. Es la opción que mejor casa con el interés de los trabajadores y, sin duda, sería bien acogida por el TJUE. Pero, ello era una cuestión complicada ya que esta solución tendría que ajustarse para dar cumplimiento a los arts. 11.3 y 55 del EBEP que consagran los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público de los art. 23 y 103.3 CE (ya dijimos que el TJUE tampoco parecía estar muy de acuerdo con las soluciones “*contra legem*”⁴⁴). Aunque, como se verá, de forma excepcional, esta sentencia de 11 de mayo encuentra tal justificación y permite la fijeza en situaciones muy particulares.

También teníamos claro que la otra clara opción que podía tener el Tribunal Supremo, como así ha sido, era el reconocimiento de una indemnización reparadora del daño sufrido por el abuso de la temporalidad.

⁴³ *Vid.* el ATJUE de 26 de abril 2022, C-464/21 Asunto Universidad de Barcelona, que reitera lo expuesto en IMIDRA al permitir en su fallo como “sanción”, la conversión de su relación laboral mediante sucesivos contratos de trabajo en el sector público en “indefinida no fija”. De otro lado, la STJUE de 13 de junio de 2024 en los asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22 Departamentos de Justicia y Presidencia de la Generalitat de Cataluña en el apartado tercero de su fallo indica que “La cláusula 5ª del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, a la luz del artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que, a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar, conforme a la Cláusula 5ª, los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, la conversión de esos sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada en contratos o relaciones de empleo por tiempo indefinido puede constituir tal medida, siempre que esa conversión no implique una interpretación *contra legem* del Derecho nacional.

⁴⁴ Nuevamente, STJUE de 13 de junio de 2024 en los asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22 Departamentos de Justicia y Presidencia de la Generalitat de Cataluña en el apartado tercero de su fallo.

Independientemente de cómo salva la posible incongruencia “*extra petitum*”, el verdadero problema era cómo establecer esta indemnización que no estaba prevista en norma laboral alguna (salvo que se entendiese directamente aplicable la doctrina del TJUE).

Y es que nuestra propia sala IV ya cerró la posibilidad de ampliar una indemnización en dos importantes sentencias: en la primera, la STS núm. 1350/2024, de 19 de diciembre de 2024, con relación al art. 10 del Convenio núm. 158 de la OIT el cual determinó que la indemnización prevista por despido en el ET “no puede verse incrementada en vía judicial con otras cuantías que atiendan a las circunstancias concretas del caso” ya que ha sido el legislador el que ha determinado la “indemnización adecuada” en el ET. La segunda, más reciente, la STS (Pleno) de 16 de julio de 2024, en relación con la aplicación de la Carta Social Europea, tras indicar que el art. 24 de la CSE es una “declaración programática, de abierta interpretación, cuya virtualidad concreta exigiría una intervención legislativa” y de que las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales “no son ejecutivas” hace referencia a que “la doctrina constitucional ha manifestado que la indemnización tasada que nuestra legislación ha establecido es una indemnización adecuada”⁴⁵.

Pero parece que, con la STJUE, estamos en otro nivel distinto donde existe y es clara, en simple teoría de fuentes del Derecho, la primacía del Derecho Comunitario. Por ello, consigue salvar este escollo con una aplicación analógica de la indemnización por vulneración de los derechos fundamentales. Reinterpretando su propia jurisprudencia (esta es una cuestión menor, pues no ha sido la primera vez, ni será la última en la que el Tribunal Supremo cambie de criterio). Lo que demuestra que nuestra Sala de lo Social le hace más caso al TJUE que al Comité Europeo de Derechos Sociales o respecto de la aplicación otra norma internacional como puede ser un Convenio de la OIT.

En cualquier caso, resumiendo, el Tribunal Supremo debía actuar y lo tenía muy complicado porque, como hemos dicho, tenía que combinar las medidas contra el abuso de la temporalidad en el sector público con la doctrina del Tribunal Constitucional en aplicación de los art. 23 y 103 CE, además de los arts. 11 y 55 del EBEP y crear una “indemnización” *ad hoc* para el abuso de la temporalidad. Cosas que finalmente ha resuelto. Además, no podía, teóricamente, en los asuntos que le quedaban por resolver de este tipo, establecer sanciones a los responsables públicos (políticos y empleados) que han permitido este desaguado (pero se lo pide al legislador), lo más que ha podido realizar en materia de responsabilidades acudir al procedimiento sancionador a través de la Inspección de Trabajo para que sancione a la Administración Pública infractora.

⁴⁵ Nuevamente, TUSET DEL PINO, P., “La sentencia del TJUE, de 14 de abril de 2026, y su posible repercusión en la cuantía de la indemnización a abonar en los supuestos de trabajadores indefinidos no fijos con ocasión de la extinción de su relación laboral”, en <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/la-sentencia-del-tjue-de-14-de-abril-de-2026-y-su-posible-repercusion-en-la-cuantia-de-la-indemnizacion-a-abonar-en-los-supuestos-de-trabajadores-indefinidos-no-fijos-con-ocasion-de-la-extincion-de/>

Es admirable la celeridad en la reacción de la Sala Cuarta tras el asunto Obadal, algo más de tres semanas desde ésta, tan es así que esta aportación inicialmente estuvo pensada para comentar la doctrina del TJUE, pero en fase de pruebas hemos tenido que recomponer el contenido para dar cuenta de esta sentencia 475/2026, de 11 de mayo de 2026, ponente Molins García-Atance. Donde el Tribunal Supremo construye una “nueva arquitectura doctrinal” a partir de este caso especialmente significativo desde la perspectiva europea⁴⁶. Fueron varios los autores los que imaginaron cómo iba o podría ser la respuesta del Tribunal Supremo al asunto Obadal, aunque con distinto acierto⁴⁷.

Esta es la sentencia que asume la contestación que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto Obadal ofrece al Tribunal Supremo en la cuestión prejudicial que este mismo Tribunal le sometió⁴⁸. Tenía que hacerlo, no le quedaba otra. Pero, a pesar de la amplitud de la sentencia, su respuesta es limitada porque deja aún diversos interrogantes por resolver (aunque eso es más bien una función del legislador).

Desde luego, más que el asunto concreto que dirime⁴⁹, la importancia que tiene es por cómo resuelve la situación de abuso en la temporalidad en las Administraciones Públicas y por la doctrina que establece que pretende guiar al resto de los órganos jurisdiccionales de lo social españoles. De hecho, se ha dicho, que se trata de una sentencia que es “una

⁴⁶ Vid. REVILLA ESTEVE, E., “El Tribunal Supremo reconstruye la respuesta al abuso de temporalidad tras Obadal: entre fijeza, indemnización y sanción administrativa”, *Blog Pensar el trabajo, explicar el derecho, y compartir lo que se aprende en la universidad*, <https://pensareltrabajo.com/joyas-de-jurisprudencia/joyas-de-jurisprudencia-el-tribunal-supremoreconstruye-la-respuesta-al-abuso-de-temporalidad-tras-obadal-entre-fijeza-indemnizacion-y-sancion-administrativa/>

⁴⁷ En una demostración de honestidad intelectual, y de valentía al reconocerlo, es de admirar cómo el prof. MOLINA NAVARRETE hace una valoración de lo que había acertado o fallado en sus vaticinios al respecto de cómo podría actuar el Tribunal Supremo, aunque sigo pensando que, contrariamente a lo que reconoce, acertó más que falló, vid., MOLINA NAVARRETE, C., “El Tribunal Supremo tira de ‘tópica’ para desplazar y multiplicar, sin solución cierta, el *quid iuris* del abuso de la temporalidad pública”, en *CEF Laboral Social*, <https://www.laboral-social.com/tribunal-supremo-abuso-temporalidad-empleo-publico-fijeza-indemnizacion> pp. 2 a 4.

⁴⁸ Como se recuerda el Tribunal Supremo en un auto de 30 de mayo de 2024 (rcud 5544/2023) planteó cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea respecto de la interpretación de la cláusula quinta, cuestión que fue resuelta por la Gran Sala en sentencia de 14 de abril de 2026 C- 418/24, Obadal.

⁴⁹ Se trata de una demandante que participó en un proceso selectivo de acceso a empleo laboral fijo en el que superó la puntuación mínima exigida pero no tuvo plaza porque había otros candidatos con mejor puntuación. El Juzgado de lo Social dictó sentencia declarando que se encontraba en una relación indefinida fija con el Ayuntamiento de Madrid. No obstante, el Tribunal Superior de justicia de Madrid estimó el recurso del ayuntamiento y declaró que la demandante era indefinida no fija. La sentencia de contraste escogida fue del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede Málaga, 1184/2022, de 1 de julio de 2022, referida a un trabajador ingeniero de caminos del Ayuntamiento que aprobó los 3 ejercicios de la oposición, pero no obtuvo plaza porque quedó el cuarto y solamente había 3 plazas. Este trabajador suscribió una serie de contratos de interinidad por sustitución de relevo de interinidad por vacante de forma irregular y durante el largo período de tiempo abusando de la temporalidad por lo cual el Tribunal Superior de justicia de Málaga le reconoció la condición de trabajador fijo. El Tribunal Supremo finalmente estima el recurso de casación y declara la condición de trabajadora fija de la demandante.

suma de *obiter dicta*⁵⁰ o de “efectos extensivos” con una triple función: lanzar un mensaje claro al legislador, ofrecer pautas interpretativas a los órganos judiciales, que se prevé que van a afrontar una litigiosidad masiva y proporcionar criterios de actuación a los profesionales del derecho para reconducir los procedimientos actualmente en curso⁵¹. El Tribunal Supremo se ha visto obligado a adaptar en parte “sus tradicionales criterios sobre el abuso en la contratación temporal en las Administraciones Públicas” para dar cumplimiento a lo resuelto por él TJUE en el asunto Obadal, sentencia que forzaba a dar una respuesta diferente a la que se venía ofreciendo hasta el momento presente⁵². En cualquier caso, esta sentencia no se limita a resolver el concreto asunto que se le plantea, sino que “desbordando el objeto de la pretensión procesal”, pretende anticipar criterios generales de otros supuestos que se puedan presentar a partir de ahora, elaborando una “a modo de guía de criterios” a tomar en consideración por parte de los diferentes órganos del orden social a partir de ahora⁵³.

Una de las primeras manifestaciones que realiza esta sentencia (en su FD Tercero.3) es que, en aplicación del art. 2 de la Directiva 1999/70, es el legislador el que debe efectuar las reformas necesarias en aras al cumplimiento efectivo de la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco que la misma anexa, “introduciendo medidas sancionadoras y disuasorias de la situación abusiva. La elevada y persistente tasa de temporalidad evidencia que en muchas Administraciones Públicas hay una cultura de la temporalidad que solo podrá ser atajada por la acción del legislador, en particular estableciendo claras y efectivas responsabilidades individuales a quienes incurran en ella. Los trabajadores que han sufrido dicho abuso en la temporalidad deben recibir la correspondiente respuesta del legislador, respetando los principios de igualdad mérito y capacidad”. Da la sensación de que la sentencia entiende que lo que hace es atajar el problema mientras tanto el legislador se decide a cumplir su función y solucionar este problema para dar cumplimiento con lo que pretende la legislación europea.

⁵⁰ Como dice BELTRÁN HEREDIA, I. “Primera reacción del Tribunal Supremo al asunto Obadal (STS 11/5/2026): un comentario de urgencia”, *Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2026/05/13/primera-reaccion-del-tribunal-supremo-al-asunto-obadal-sts-11-5-26-un-comentario-de-urgencia/>

⁵¹ Así lo indican LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F. “La STS de 11 de mayo de 2026: una sentencia de “efectos extensivos” tras el caso Obadal”, 18-5-2026, *Blog El foro de Labos*, <https://www.elforodelabos.es/2026/05/18-la-sts-de-11-de-mayo-de-2026-una-sentencia-de-efectos-extensivos-tras-el-caso-obadal/>

⁵² *Vid.* CRUZ VILLALÓN, J. “Adaptación con dificultades del Supremo a la jurisprudencia de Luxemburgo y resistencias legales al cambio: el abuso de la temporalidad en las Administraciones Públicas”, Briefs AEDTSS nº 54, AEDTSS, año 2026, <https://www.aedtss.com/adaptacion-con-dificultades-del-supremo-a-la-jurisprudencia-de-luxemburgo-y-resistencias-legales-al-cambio-el-abuso-de-la-temporalidad-en-las-administraciones-publicas/>

⁵³ Nuevamente, CRUZ VILLALÓN, J. “Adaptación con dificultades del Supremo a la jurisprudencia de Luxemburgo y resistencias legales al cambio: el abuso de la temporalidad en las Administraciones Públicas”, Briefs AEDTSS nº 54, AEDTSS, año 2026, <https://www.aedtss.com/adaptacion-con-dificultades-del-supremo-a-la-jurisprudencia-de-luxemburgo-y-resistencias-legales-al-cambio-el-abuso-de-la-temporalidad-en-las-administraciones-publicas/>

A partir de ese punto, y hasta el FD Undécimo (ya que el duodécimo es el de la resolución) se dedica a encajar la doctrina del TJUE, en especial la emanada de la sentencia Obadal, en nuestro ordenamiento y en cómo debe de aplicarse por los Tribunales del orden social de la Constitución⁵⁴ o “árbol de decisión”⁵⁵ (e incluso indica a los operadores jurídicos cómo han de actuar en determinadas situaciones). En cualquier caso, el Tribunal Supremo, como se verá, empieza a perfilar un “modelo dual” donde “excepcionalmente podrá reconocerse la fijeza cuando exista un elemento reforzado de legitimación en el acceso, pero en el resto de supuestos la respuesta frente al abuso tenderá a desplazarse hacia una combinación de indemnización reparadora y eventual sanción administrativa, en lugar de hacia una conversión generalizada en fijo”⁵⁶. Pues, en el fondo, lo que hace es construir sobre tres elementos: la existencia de un abuso de la temporalidad, reconocimiento de la fijeza respetando los principios constitucionales y las medidas indemnizatorias y sancionatorias que son consecuencia de esta situación abusiva. Veamos el *iter* que sigue en el razonamiento jurídico:

1. Sobre la agonizante figura de la condición de “trabajador indefinido no fijo”

Decimos agonizante porque, a pesar de que algún autor ya ha indicado que el Tribunal Supremo ha “certificado su muerte”⁵⁷, lo cierto es que creemos que aún no lo está del todo. No la elimina por completo, solo limita su ámbito de aplicación.

Lo primero que hace constar es que la condición de trabajador “indefinido no fijo”, siguiendo la sentencia Obadal, no es una respuesta adecuada al abuso de la temporalidad. Parece hacerlo con cierta resignación, pues era una figura creada por su propia doctrina que durante muchos años había dado un magnífico juego en orden a solucionar el

⁵⁴ La función de orientar a los órganos judiciales es uno de los aspectos más interesantes de esta sentencia porque el Tribunal Supremo es consciente de la litigiosidad que se avecina y el número de asuntos pendientes que deberán de resolverse en el futuro. Por ello intenta fijar criterios generales que permitan ofrecer una cierta coherencia interpretativa. Nuevamente, LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F. “La STS de 11 de mayo de 2026: una sentencia de “efectos extensivos” tras el caso Obadal”, 18-5-2026, *Blog El foro de Labos*, <https://www.elforodelabos.es/2026/05/la-sts-de-11-de-mayo-de-2026-una-sentencia-de-efectos-extensivos-tras-el-caso-obadal/>

⁵⁵ Nuevamente, BELTRÁN HEREDIA, I. “Primera reacción del Tribunal Supremo al asunto Obadal (STS 11/5/2026): un comentario de urgencia”, *Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2026/05/13/primera-reaccion-del-tribunal-supremo-al-asunto-obadal-sts-11-5-26-un-comentario-de-urgencia/>

⁵⁶ Nuevamente, REVILLA ESTEVE, E., “El Tribunal Supremo reconstruye la respuesta al abuso de temporalidad tras Obadal: entre fijeza, indemnización y sanción administrativa”, *Blog Pensar el trabajo, explicar el derecho, y compartir lo que se aprende en la universidad*, <https://pensareltrabajo.com/joyas-de-jurisprudencia/joyas-de-jurisprudencia-el-tribunal-supremoreconstruye-la-respuesta-al-abuso-de-temporalidad-tras-obadal-entre-fijeza-indemnizacion-ysancion-administrativa/>

⁵⁷ *Vid.* CRUZ VILLALÓN, J. “Adaptación con dificultades del Supremo a la jurisprudencia de Luxemburgo y resistencias legales al cambio: el abuso de la temporalidad en las Administraciones Públicas”, *Briefs AEDTSS* nº 54, AEDTSS, año 2026, <https://www.aedtss.com/adaptacion-con-dificultades-del-supremo-a-la-jurisprudencia-de-luxemburgo-y-resistencias-legales-al-cambio-el-abuso-de-la-temporalidad-en-las-administraciones-publicas/>

problema del fraude en la contratación y el abuso de la temporalidad en las Administraciones Públicas españolas.

Lo que hace el Tribunal Supremo ahora es distinguir entre el fraude o irregularidad en la contratación temporal y el abuso de la temporalidad en las Administraciones Públicas. En cualquier caso, esta distinción entre abuso de la temporalidad y fraude en la temporalidad, siendo una “solución audaz”, solo sirve, según se ha dicho, para perpetuar o mantener “guetos profesionales”⁵⁸.

Pues bien, para que se aplique la Cláusula 5ª (abuso de la temporalidad) se exige que se den dos requisitos acumulativos: sucesión de contratos de trabajo y abuso de la temporalidad.

a) Sobre la sucesión o renovación de contratos, tras hacer referencia a una serie de resoluciones del TJUE al respecto⁵⁹, indica que debe aplicarse la doctrina de esta Sala sobre la unidad esencial del vínculo laboral a efectos de determinar el tiempo de prestación de servicios cuál es la finalidad de cuantificar la indemnización extintiva (por todas, STS 156/2019, de 18 de febrero; 1085/2020, de 9 de diciembre y 87/2024, de 23 de enero)⁶⁰. Ello viene a dejar fuera de la aplicación de la Cláusula 5ª los casos en los que la relación laboral se sustentó en un único contrato temporal que no ha sido renovado o concatenado con otros posteriores.

b) Respecto del abuso de la temporalidad, la Cláusula 5ª exige en que la relación laboral haya sido inusual o anormalmente larga con posterioridad a la fecha de la incorporación. También hace referencia a diversas resoluciones del TJUE al respecto (“unusually long term”)⁶¹, de entre las muchas posibilidades para concretar este concepto jurídico indeterminado parece decantarse por el exceso de tres años que, en el caso de nuestro país, la doctrina jurisprudencial ha establecido como plazo para la cobertura de vacante. Aunque admite de forma expresa la existencia de supuestos excepcionales, en tales casos tendrá que ser la Administración Pública la que acredite tales circunstancias⁶². Para el

⁵⁸ Vid. MOLINA NAVARRETE, C., “El Tribunal Supremo tira de ‘tópica’ para desplazar y multiplicar, sin solución cierta, el *quid iuris* del abuso de la temporalidad pública”, en *CEF Laboral Social*, <https://www.laboral-social.com/tribunal-supremo-abuso-temporalidad-empleo-publico-fijeza-indemnizacion> p. 5.

⁵⁹ SSTJUE de 4 de julio de 2006 (C-212/2004); de 22 de enero de 2020 (C-177-/18); de 19 de marzo de 2020 (C-103/18 y C-429/18); de 11 de febrero de 2021 (C-761/18); de 3 de junio de 2021 (C-326/2019); ATJUE de 12 de junio de 2008 (C-364/07).

⁶⁰ Es decir, pequeñas interrupciones temporales no rompen necesariamente la unidad de la relación laboral si, en realidad, la Administración ha seguido contratando al trabajador para cubrir de forma continuada necesidades permanentes. Por el contrario, reconocen que no es aplicable analógicamente la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo sobre toma en cuenta de los servicios prestados afectos del complemento de antigüedad porque no concurre la identidad de razón entre ambos supuestos.

⁶¹ SSTJUE (Gran Sala) de 15 de abril de 2008 (C-268/2006); (Gran Sala) de 5 de junio de 2018 (C-677/2016).

⁶² Las SSTS de 26 de noviembre de 2025 (rec.3835/2024) y 29 de enero de 2026 (rec.513/2025), entre otras, indicaron que “en orden a considerar más o menos justificada la posible superación de aquel plazo de tres

voto particular este periodo de tres años no sería el criterio adecuado, pues siguiendo la lógica de los procesos de estabilización este plazo máximo podría elevarse a un periodo incluso de siete años.

En este mismo FD cuarto también hace referencia a las relaciones laborales a las que no se aplicaría esta Cláusula 5ª: cuando, independientemente de que pueda haber una concatenación fraudulenta, no se hubiese producido un abuso de la temporalidad por no ser anormal o inusualmente largos. En tal caso, de forma enigmática, nos dice el Tribunal Supremo que a tal relación laboral “se le aplica el mismo régimen jurídico que antes de la STJUE Obadal”. Parece decir, sin que se note demasiado, que la figura del indefinido no fijo no ha muerto del todo y sería aplicable a estas situaciones y el régimen extintivo sería en estos casos el que ya se contemplaba estableciendo una indemnización como despido objetivo, como indica la STS 325/2025, de 21 de abril de 2025. No obstante, en estas relaciones fraudulentas que se haya podido determinar la condición de indefinido no fijo puede ocurrir que, con el paso del tiempo, se produzca un abuso en la temporalidad respecto de ese contrato; si fuera así, habría que aplicar la doctrina diseñada ahora en esta sentencia por el Tribunal Supremo en caso de abuso de la temporalidad⁶³.

2. Sobre la calificación o declaración de las situaciones de los trabajadores temporales de las Administraciones Públicas que han sufrido abuso de la temporalidad.

Los FFDD quinto y sexto de la STS de 11 de mayo de 2026 se dedican a interpretar sobre cómo han de calificarse o declararse las situaciones de trabajadores temporales de las Administraciones Públicas que han sufrido abuso de la temporalidad. Y nos ofrecen dos soluciones, según la situación en la que nos encontremos.

2.1 Acceso al empleo público sin respetar los principios constitucionales

En el caso en el que el acceso al empleo público de tales trabajadores no se haya regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

años, habrá que estar a cada caso concreto para valorar adecuadamente la incidencia que esas extraordinarias causas pudieren haber desplegado, modulando razonablemente todos los elementos cualitativos y cuantitativos concurrentes en cada singular ocasión”.

⁶³ Como se ha indicado, ello va a tener consecuencias prácticas muy importantes ya que muchas interinidades por vacantes de “inusualmente largas” van a quedar dentro de la Cláusula 5ª al haber convertido la sala los 3 años como un elemento de referencia lo que puede terminar “generando una fuerte presión sobre miles de situaciones de interinidad prolongada que hasta ahora habían sido relativamente normalizadas dentro del funcionamiento ordinario de las administraciones públicas”, *vid.* REVILLA ESTEVE, E., “El Tribunal Supremo reconstruye la respuesta al abuso de temporalidad tras Obadal: entre fijeza, indemnización y sanción administrativa”, *Blog Pensar el trabajo, explicar el derecho, y compartir lo que se aprende en la universidad*, <https://pensareltrabajo.com/joyas-de-jurisprudencia/joyas-de-jurisprudencia-el-tribunal-supremoreconstruye-la-respuesta-al-abuso-de-temporalidad-tras-obadal-entre-fijeza-indemnizacion-ysancion-administrativa/>

Tras analizar la normativa y jurisprudencia europeas (que indica que la fijeza no ha de ser “contra legem”), la doctrina del Tribunal Constitucional⁶⁴, y la propia doctrina de la Sala en la aplicación de los arts. 11.3 y 55 del EBEP referido al respecto de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público⁶⁵, entiende que al no haber superado un procedimiento de acceso al empleo público de carácter fijo, sujeto a los principios constitucionales antes mencionados, no pueden adquirir la condición de trabajadores fijos a consecuencia del abuso de la temporalidad.

Se ofrecen además argumentos adicionales. Uno de ellos, cuestionado, creo que con acierto, en el voto particular ofrecido por López Parada, se refiere a que, si se declarasen fijos a esos trabajadores temporales, eludiendo el acceso al empleo público conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, se limitaría la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión Europea” (art. 45 TFUE)⁶⁶, sin que convenza tal argumentación ya que cualquier ciudadano de la UE que haya sido contratado con abuso de la temporalidad en una Administración Pública española recibiría el mismo trato que cualquier otro trabajador.

El segundo de los argumentos adicionales, este muy acertado, se refiere a que si ello fuese así “en modo alguno disuadiría a éstas de efectuar en el futuro más contrataciones temporales al margen de esos principios”.

Por ello, lo que propone en estos casos es “condenar al pago de indemnizaciones disuasorias” a la Administración lo que sí tendría un impacto económico en las Administraciones Públicas para evitar este abuso. Aunque se remite al legislador para que adopte las medidas indemnizatorias al respecto, un poco más adelante, en el FD 7º de esta sentencia se hace una propuesta de determinación de las mismas. Una nueva puerta abierta al recurso ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sin duda y que volverá a corregirnos. Y, además, en este apartado se refiere al acceso a un empleo público de “carácter fijo”, por lo que obvia la solución que habría que darse a los que, habiendo accedido para la cobertura de una plaza temporal, han seguido concatenando contratos de forma abusiva, que es un supuesto de hecho incluido en la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco.

2.2 Acceso al empleo público respetando los principios constitucionales

En el caso en el que el acceso al empleo público de tales trabajadores se haya regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

⁶⁴ En especial, la SSTC 281/1993, de 27 de septiembre; 86/2004, de 10 de mayo; y 236/2015, de 19 de noviembre. Y el ATC 427/2023, de 11 de septiembre.

⁶⁵ SSTs de 12 de mayo de 2008 (rcud. 1956/2007); de 3 de abril de 2009 (rcud. 773/2007); 120/2023, de 8 de febrero de 2023 (rcud. 1935/2000) y 493/2023, de 7 de julio (rcud. 2809/2020).

⁶⁶ Haciendo referencia a que, de un lado, el art. 45 TFUE excluye de la libre circulación “a los empleos en la administración pública”, pero que luego la STJUE de 3 de junio de 1986 (asunto 307/84) lo interpreta teniendo “en cuenta la naturaleza de las tareas y las responsabilidades propias del empleo”.

Si se ha superado un proceso selectivo, distingue dos supuestos:

2.2.1 Proceso de selección para la contratación temporal

Si se ha superado un proceso de selección para la contratación temporal por la administración pública, siguiendo la propia doctrina de la Sala⁶⁷, se rechaza que en caso de fraude por abuso de la temporalidad por una Administración Pública suponga que el trabajador adquiere la condición de fijo.

Las razones que se esgrimen son diversas⁶⁸. Argumentaciones que pueden ser plausibles, de hecho, así se ha visto por la doctrina⁶⁹, pero que a mi juicio pueden ser incompletas ya que es más que posible que, incluso para un proceso selectivo para una plaza de carácter temporal, pueda contemplarse condiciones tan exigentes como para una plaza indefinida. Además de que tal interpretación, al entrar de lleno en el supuesto de hecho de la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco, por ser también una situación abusiva, va a abrir la puerta al recurso ante el TJUE y, de seguro, nos volverá a enmendar la plana. No obstante, en el FD 7º establece, al menos, cómo debería determinarse la indemnización por abuso de la temporalidad en estos casos.

2.2.2 Proceso de selección para la contratación de personal fijo

Si se ha superado una prueba selectiva para la contratación de personal fijo sin obtener plaza, aun teniendo jurisprudencia contradictoria posterior que ahora dulcifican⁷⁰, acogen la doctrina de la STS 1112/2021, de 16 de noviembre⁷¹, en la que, tras un proceso de

⁶⁷ STS 1163/2021, de 25 de noviembre, 1159/2021, de 24 de noviembre; 1205/2021, de 2 de diciembre y 121/2022, de 8 de febrero.

⁶⁸ Son que: hay una gran diferencia entre la convocatoria de un proceso de selección para una plaza fija y para una plaza temporal cuya duración prevista puede ser mínima; que el elemento de temporalidad o fijeza de la convocatoria es determinante de la decisión de los ciudadanos en el orden ejercicio de la libre concurrencia en el acceso al empleo público; que un gran número de ciudadanos pueden estar preparando pruebas selectivas para la cobertura definitiva de esas mismas plazas; que si se hubiera convocado a una plaza fija hubieran sido más los interesados potenciales en participar en el proceso selectivo; que el nivel de exigencia de los principios de mérito y capacidad está condicionado por la naturaleza temporal o fijos del puesto de trabajo objeto de selección.

⁶⁹ *Vid.* LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F. “La STS de 11 de mayo de 2026: una sentencia de “efectos extensivos” tras el caso Obadal”, 18-5-2026, *Blog El foro de Labos*, <https://www.elforodelabos.es/2026/05/la-sts-de-11-de-mayo-de-2026-una-sentencia-de-efectos-extensivos-tras-el-caso-obadal/>

⁷⁰ La SSTS 864/2023, de 27 de octubre y 955/2023, de 8 de noviembre negaron la condición de fijo de una Administración Pública en casos de abuso en la temporalidad en los que se había participado en un proceso selectivos ya que la aprobación de estos ejercicios suponía el pase a la lista de contratación temporal que no podía utilizarse para las contrataciones fijas y que en la convocatoria constaba que el Tribunal no podía declarar que superaron el proceso selectivo un número superior de aspirantes que el de plazas convocadas.

⁷¹ Pleito en el que se interpretaba el Convenio Colectivo de AENA establecía que “los candidatos que, habiendo superado las pruebas selectivas para la contratación de personal fijo, hubieran aprobado no

selección, de conformidad a los principios constitucionales, a un puesto de trabajo indefinido y tras haber sido incluido en una bolsa y llamado para trabajar, se produjo un abuso en la temporalidad lo que conllevó a que se le reconociese la condición de personal fijo.

Por ello, se establece como doctrina que: “cuando una persona haya participado en una prueba selectiva para la contratación de personal fijo y la haya superado pero no haya obtenido plaza porque el número de aspirantes que ha demostrado su capacitación sea superior al número de plazas ofertadas, si posteriormente suscribe contratos de duración determinada y se produce un abuso en la temporalidad no resulta *contra legem* la conversión de ese contrato en una relación laboral fija porque esta persona ha participado en una prueba de acceso al empleo público fijo conforme a los requisitos de igualdad, mérito y capacidad y la ulterior vulneración de la cláusula 5, que evidencia una necesidad estructural de trabajadores, obliga a dicha conversión”.

Así pues, el acceso previo mediante proceso selectivo a un puesto fijo se convierte en la “llave” para el acceso a la fijeza de forma excepcional. El voto particular de LÓPEZ PARADA entiende que, si la superación de la fase de oposición permite salvar el obstáculo constitucional a través de la fijeza, esta conclusión ha de aplicarse a todos los supuestos de abuso europeo, pero también a los de fraude interno.

Esto es, repite el Tribunal Supremo, no puede hacerse si se trata de una convocatoria de acceso a empleo temporal, con lo cual, como dijimos, deja sin responder qué ocurre en caso de abuso de temporalidad en estas situaciones ya que, si seguimos la doctrina Obadal, en estos casos no cabría la figura de indefinido no fijo, pero tampoco se nos dice cómo habría de indemnizarse o cómo resolver esta situación.

La cuestión aquí es si la superación de un proceso selectivo ha de ser siempre la fase de oposición o no. Y es que la norma permite el acceso al empleo público a través de un sistema selectivo que sea solo con fase de concurso y ello respetaría también los principios constitucionales (en sentido parecido, el voto particular).

Rechazar la fijeza, como regla general, ha supuesto un “auténtico jarro de agua congelada... para miles de personas con temporalidad abusada o inusualmente larga” que pretendían y esperaban dicha solución⁷².

obteniendo plaza, constituirán una bolsa de candidatos en reserva que se utilizará, mientras esté vigente, para posteriores contrataciones de carácter fijo o temporal de la misma ocupación”.

⁷² Vid. MOLINA NAVARRETE, C., “El Tribunal Supremo tira de ‘tópica’ para desplazar y multiplicar, sin solución cierta, el *quid iuris* del abuso de la temporalidad pública”, en *CEF Laboral Social*, <https://www.laboral-social.com/tribunal-supremo-abuso-temporalidad-empleo-publico-fijezaindemnizacion> p. 4.

3. Medidas que pueden considerarse válidas para sancionar el abuso (aparte de la “extraordinaria” calificación de fijeza)

Al ser la declaración de fijeza una medida extraordinaria y limitada, como hemos visto, el Tribunal Supremo diseña otras medidas alternativas para “castigar” el abuso en la temporalidad: las indemnizaciones, las responsabilidades administrativas y las sanciones. En este sentido, la STS de 11 de mayo de 2026 viene a construir un sistema de cuádruple respuesta frente al abuso, junto a la excepcional de declaración de fijeza, la dimensión reparadora a través de indemnizaciones, la dimensión sancionadora contra la Administración (a través de la Inspección de Trabajo) y, finalmente, la, aun por desarrollar por el legislador, responsabilidad personal y patrimonial del empleado público o responsable de recursos humanos que haya permitido el abuso de la temporalidad. Ante la permanente pasividad de nuestro legislador, y como ni las indemnizaciones íntegras ni las sanciones confiable se establecen, de forma expresa “ni en el Derecho del Trabajo ni en el Derecho Administrativo de nuestro país... hay que ‘inventarlas’”⁷³.

3.1 Sobre la indemnización para prevenir y reparar el abuso de la temporalidad

Se adentra el Tribunal Supremo en dar respuesta a cómo ha de establecerse la indemnización por abuso de la temporalidad y establece como solución una doble indemnización (en caso de que también se haya producido una extinción del contrato de trabajo). A ello se dedica en los FFDD 7º y 8º que indica como deberían determinarse las indemnizaciones cuando no sea posible la conversión de un contrato en fijo porque sea *contra legem*. Además de transcribir la doctrina que emana de la sentencia Obadal (a la que ya hicimos referencia más arriba).

De forma particular, el FD 8º se refiere a la concreción de la cuantía indemnizatoria que deberá fijar el órgano judicial en favor de quién haya sido objeto de abuso en la temporalidad en el sector público. Esta redacción da pie a entender, como lo hace el TJUE en Obadal, que la indemnización pueda exigirse incluso en el caso de haberse obtenido la plaza fija⁷⁴.

⁷³ Nuevamente, MOLINA NAVARRETE, C., “El Tribunal Supremo tira de ‘tópica’ para desplazar y multiplicar, sin solución cierta, el *quid iuris* del abuso de la temporalidad pública”, en *CEF Laboral Social*, <https://www.laboral-social.com/tribunal-supremo-abuso-temporalidad-empleo-publico-fijeza-indemnizacion> p. 7.

⁷⁴ Si no le entiendo mal, el prof. BELTRÁN HEREDIA, indica justamente lo contrario en su valoración 4, “La fijeza queda restringida a los supuestos en los que se haya superado un proceso selectivo a plaza fija y cuando se haya sufrido una temporalidad abusiva. En este caso no procede reconocer una indemnización adicional por el abuso...”, pero creo que la indemnización sí procedería porque ha habido un abuso que ha producido unos daños y perjuicios por la incertidumbre e inseguridad en la persona trabajadora, aunque ésta posteriormente obtuviera la fijeza, vid. BELTRÁN HEREDIA, I. “Primera reacción del Tribunal Supremo al asunto Obadal (STS 11/5/2026): un comentario de urgencia”, *Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2026/05/13/primera-reaccion-del-tribunal-supremo-al-asunto-obadal-sts-11-5-26-un-comentario-de-urgencia/> pp.13 a 17.

Pues bien, el Tribunal Supremo intenta sortear con su interpretación tres problemas: la difícil acreditación de los daños y perjuicios, especialmente, los morales por parte del trabajador (que tiene la carga de probarlos); la disparidad en la cuantificación de las indemnizaciones reparadoras (que haya una cierta homogeneidad entre ellas en los distintos Tribunales); y, finalmente, la celeridad en la resolución de controversias en la determinación de la cuantía indemnizatoria (y es que se espera que la STJUE Obadal pueda generar una importante litigiosidad).

No caben indemnizaciones tasadas ni topadas, así lo indicó el TJUE en el asunto Obadal, pero siguiendo la doctrina del TJUE en la sentencia de 29 de enero de 2026 (C-628/24, Elia Erkut Duygu), entiende el Tribunal Supremo que puede concederse “un importe mínimo en concepto de indemnización por el daño sufrido, cuya prueba podría aportarse por vía de presunción, sin perjuicio de que se obtuviera la reparación de un daño mayor... siempre que estas medidas permitieran sancionar de manera afectiva el abuso constatado”. Es decir, establece una indemnización mínima con respecto a parámetros que estima objetivos, la aplicación de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social como se verá, que puede ampliarse o incrementarse cuando la persona trabajadora acredite el sufrimiento de un daño mayor.

Así pues, cuando se extingue una relación laboral abusiva, el trabajador tendrá derecho a dos indemnizaciones, “distintas e independientes y compatibles entre sí”:

3.1.1 Una indemnización extintiva

La tasada legalmente derivada de la pérdida del contrato de trabajo, cuya cuantía dependerá de cual haya sido la causa de extinción de la relación laboral (si es porque no ha tenido la plaza porque se ha presentado otro candidato, se equiparará a un despido objetivo).

3.1.2 Una indemnización compensatoria de abuso de la temporalidad

Que se aplicará en las relaciones laborales anormalmente largas, que repare en su integridad el daño sufrido por ello (inseguridad o precariedad laboral a lo largo de los años que le ha provocado un menoscabo profesional). Según el TJUE en el asunto Obadal: no podrá ser una cuantía exigua ya que ha de compensar de íntegramente el perjuicio sufrido, sin que puedan limitarse o toparse pues no permitirían una reparación adecuada, pero sin sobrepasarlo ya que no puede ser punitiva; debe tener en cuenta todas las condiciones laborales que se produjeron; y ser probados los daños. provocado un menoscabo profesional. Por ello, el Tribunal Supremo entiende que esa indemnización

debe de incluir todos los daños materiales, pero también los daños morales⁷⁵. Y entendemos que ha de aplicarse en casos en los que se haya obtenido la plaza, en casos de renuncia e incluso si se ha producido un despido disciplinario que haya sido calificado como procedente.

- a) Daños materiales: en la cuantificación se deben de tener en cuenta entre otras cosas: las ventajas económicas que le interesado habría podido reclamar de no haber existido el abuso. Aunque ello es complicado que se produzca nuestro país, ya que nuestras normas establecen la igualdad de trato en salarios y condiciones laborales de los trabajadores temporales con los contratados con duración indefinida; si no hubiese sido así, tales daños materiales, que el trabajador deberá acreditar, tendrán que ser indemnizados. Por supuesto, cualquier otro daño material que se acredite a causa de la relación laboral temporal, también deberá de tenerse en cuenta al calcular la cuantía indemnizatoria.

- b) Daños morales: como su acreditación y cuantificación es muy complicada, el Tribunal Supremo, siguiendo la doctrina del asunto Eliz Erkut Duygu, establece una indemnización presuntiva “mínima” de los daños morales, sin perjuicio de que si el trabajador acredita unos daños superiores se indemnicen en su integridad. Para ello, analógicamente, acude a la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS)⁷⁶, aplicando los arts. 7.2 (infracciones en la contratación temporal), 40.1 (cuantía sanciones graves) y 41 (en caso de reincidencia, en caso de que el empleador insista en vulnerar la normativa), pues entiende que con ello facilitaría la prueba del perjuicio y agilizaría la tramitación de todos estos procedimientos, a menos que el trabajador acredite un perjuicio superior, en cuyo caso se deberá fijar la indemnización que repara íntegramente el daño, cuya cuantía podrá exceder de las anteriores. La aplicación de la LISOS para determinar la indemnización correspondiente al abuso de la temporalidad ya fue adoptada en el ámbito de suplicación⁷⁷.

⁷⁵ Esta indemnización por abuso de la temporalidad, además, cotizaría a la Seguridad Social y tributaría como un rendimiento del trabajo, como dice la mejor doctrina, ARENAS GÓMEZ, M., “Sobre la “nueva” indemnización por abuso de temporalidad: impacto fiscal, cotización, prescripción y garantía de indemnidad”, *Blog Reflexiones de un abogado laboralista -pero sobre todo de Seguridad Social-*. Este blog es mi ventana. <https://miguelonarenas.blogspot.com/2026/05/sobre-la-nueva-indemnizacion-por-abuso.html>

⁷⁶ Y ello porque el Tribunal Constitucional en STC 247/2006, de 24 de julio, admitió utilizar como criterio de referencia de vulneración de derechos fundamentales, las cuantías sancionadoras previstas para las infracciones empresariales en la LISOS. Reiterada doctrina jurisprudencial (por todas, STS 1056/2018, de 13 de diciembre; de 2 de febrero de 2015 y de 4 de febrero de 2026) han considerado idónea la utilización del criterio orientador del importe de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para calcular la cuantía de la indemnización de daños morales cuando se ha producido una vulneración de derechos fundamentales.

⁷⁷ Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 27 de octubre del año 2023 (rec. 304/2023).

Al establecer este sistema, el Tribunal Supremo está dejando abiertos muchos aspectos relativos al modo en que ha de cuantificarse la indemnización por abuso de la temporalidad. Tendremos que esperar a las tendencias de los Tribunales al respecto. Además, creemos que el Tribunal Supremo no ha dado respuesta clara a si la vía indemnizatoria opera también para supuestos de abuso que no han podido presentarse al proceso selectivo o no lo han superado o se han jubilado (aunque el asunto Obadal, a nuestro juicio, lo deja bien claro). Bien es cierto, que esto sería una labor del legislador, más que de la jurisprudencia.

3.2 Responsabilidades administrativas y sanciones a los empleados públicos que permitan el abuso de la temporalidad

Esto es tremendamente importante, ya que casi nunca o nunca, las Administraciones Públicas infractoras de abuso en la temporalidad de la contratación se han hecho responsables institucionales por sus incumplimientos. Como se establece en el FD 9º, indica el Tribunal Supremo que debería articularse mediante la exigencia de responsabilidad individual del personal de la administración pública, evitando que recaiga sobre el erario público: la sanción se imputaría al responsable individual del abuso.

Con ello, nuestro Alto Tribunal está dando pautas al legislador que cómo regular la responsabilidad civil y patrimonial de las autoridades y del personal servicio de las administraciones públicas. Ha de recordarse que el EBEP, en sus artículos 95 y 96, establecen causas que podrían suponer una infracción muy grave de estos responsables que incluso podría llevar la separación del servicio (funcionarios) o despido (en caso de que sean laborales).

Así pues, y por la ineficacia de las medidas de responsabilidad actual, corresponde al legislador aprobar la reforma necesaria para la efectividad de esta responsabilidad y a las autoridades competentes garantizar la efectividad de las normas que exigen dicha responsabilidad. Especialmente, en el establecimiento de medidas preventivas o profilácticas para evitar el abuso de la temporalidad en la contratación en las Administraciones Públicas⁷⁸.

3.3 Sanciones

Además, en ese FD 9º, se indica que una medida eficaz podría consistir en que cuando se constate que se ha producido un abuso en la temporalidad, se remita testimonio de la

⁷⁸ *Vid.* CRUZ VILLALÓN, J. “Adaptación con dificultades del Supremo a la jurisprudencia de Luxemburgo y resistencias legales al cambio: el abuso de la temporalidad en las Administraciones Públicas”, Briefs AEDTSS nº 54, AEDTSS, año 2026, <https://www.aedtss.com/adaptacion-con-dificultades-del-supremo-a-la-jurisprudencia-de-luxemburgo-y-resistencias-legales-al-cambio-el-abuso-de-la-temporalidad-en-las-administraciones-publicas/>

sentencia a la Inspección de Trabajo, a fin de que inicie el correspondiente procedimiento sancionador contra la administración pública. Así, indica, en el FD 10ª, que ha de actuarse por parte de los Tribunales cuando la sentencia haya declarado que se ha producido una vulneración de la normativa laboral, remitiendo testimonio a la Inspección de Trabajo que será la competente para iniciar el procedimiento sancionador.

La imposición de estas sanciones a las Administraciones Públicas, junto con los daños y perjuicios, tendrá claramente un efecto disuasorio en la utilización abusiva de la contratación temporal, aunque tal afirmación por parte de la Sala de lo Social “tiene más de deseo que de realidad”⁷⁹. De hecho, esta sentencia lleva consigo un importante impacto en las arcas de las Administraciones Públicas incumplidoras ya que las sanciones pueden suponer un elevado coste. Aunque, se ha dicho, en el ámbito de las Administraciones Públicas las sanciones económicas no suelen tener un efecto disuasorio del fraude, pues pueden no darse sanciones efectivas a causa de “prescripción, archivo, defectos procedimentales, anulación judicial o problemas de tipicidad”⁸⁰. Así pues, no estamos muy seguros de que el desplazamiento a la Inspección de Trabajo de la efectividad del sistema de exigencia de la debida responsabilidad sea lo más coherente con la eficacia exigida en la aplicación de medidas por el TJUE.

4. Guía didáctica de aplicación: acciones declarativas de fijeza y despido

Ante la gran litigiosidad esperada, el Tribunal Supremo “aconseja” (en esta labor de gran *obiter dicta* o guía didáctica de aplicación) fijar los siguientes criterios:

4.1 Cuando se presente una demanda de fijeza

Si no hubo abuso de la temporalidad, no se aplica la Directiva 1999/70 sino la doctrina anterior al asunto Obadal (con la posible calificación de indefinido no fijo). Si hubo temporalidad abusiva sin que el trabajador haya superado una convocatoria de personal fijo: debe de desestimarse la demanda de fijeza, indica que el trabajador podría reclamar la correspondiente indemnización de daños y perjuicios por abuso en la temporalidad, no siendo necesario que finalice dicha vulneración para reclamar la indemnización resarcitoria, y, creemos, que ello no se entenderá como cosa juzgada⁸¹ y, además, la

⁷⁹ Como indica, ROJO TORRECILLA, E., “¿Punto y partido, o todavía solo match ball? Doce reflexiones y una recapitulación final sobre la sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 11 de mayo de 2026. Trabajadora interina laboral. Debate sobre la adquisición de fijeza y fijación de criterios generales”, *Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 13 de mayo de 2026, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2026/05/punto-y-partido-o-todavia-solo-match.html>

⁸⁰ Así lo indica el voto particular de D. Rafael López Parada.

⁸¹ Porque si no, no se entendería lo que a continuación indica: “En caso de que posteriormente se extinga la relación laboral tendrá derecho a reclamar una nueva indemnización para el abuso, pero en su cálculo se tendrá en cuenta la indemnización que ya haya percibido”.

solicitud de esta indemnización dota a la persona trabajadora y a su círculo íntimo de la máxima protección laboral⁸², activando la garantía de indemnidad⁸³.

4.2 Cuando se presente una demanda de despido en caso de abuso en la temporalidad

Se condenará al pago de dos indemnizaciones, como anteriormente ya apuntó en los FFDD 7º y 8º, una indemnización extintiva y una indemnización compensatoria del abuso en la temporalidad. Lo que es más discutible es que en aplicación del principio dispositivo se exija al trabajador que reclame la indemnización adicional reparadora del abuso en la temporalidad, cuando ejercite la acción de despido en la que impugna la extinción del contrato de trabajo.

4.3 Casos anteriores al asunto Obadal.

Cuando las demandas se hayan interpuesto antes del asunto Obadal alegando el abuso de temporalidad, y no se haya reclamado la indemnización compensatoria del abuso, siguiendo la doctrina de la sala en relación con la reclamación de la indemnización de daños y perjuicios por la negativa del INSS abonar el complemento de maternidad, por aportación demográfica⁸⁴: en los procesos judiciales en trámite, cuando la demanda no se acumulaba la acción de indemnización, en caso de no haberse celebrado todavía el acto de juicio oral, podría ampliarse la demanda reclamando la indemnización e incluso, en aplicación del art. 85.1 LRJS, el Tribunal de Instancia estaría obligado a plantear de oficio esa cuestión en el acto de juicio para el caso de que no lo hicieran las partes.

En cambio, una vez iniciado el trámite de los recursos extraordinarios de suplicación y casación unificadora, no hay mecanismo alguno nuestro ordenamiento jurídico que permita a las partes (ni tampoco de oficio por el Tribunal), introducir esa reclamación indemnizatoria como cuestión nueva, en un escrito de recurso o impugnación. En definitiva, la aplicación de doctrina obliga a distinguir entre procedimiento en la estancia y el procedimiento en suplicación o casación (en estos últimos, la norma impide que se puede introducir en el debate, suplicacional o casacional, la reclamación de la indemnización compensatoria, si no la había reclamado en la instancia). Aunque nada se dice si se podrían incluir de forma independiente en un pleito posterior en el caso de no encontrarse prescritas.

⁸² En aplicación de la DA 3ª de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho a la Defensa ya que consagra este derecho a la indemnidad frente a "consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales".

⁸³ *Vid.* ARENAS GÓMEZ, M., "Sobre la "nueva" indemnización por abuso de temporalidad: impacto fiscal, cotización, prescripción y garantía de indemnidad", *Blog Reflexiones de un abogado laboralista -pero sobre todo de Seguridad Social-. Este blog es mi ventana.* <https://miguelonarenas.blogspot.com/2026/05/sobre-la-nueva-indemnizacion-por-abuso.html>

⁸⁴ SSTS 643/2024, de 7 de mayo, 510/2025, de 28 de mayo y 1245/2025, de 11 de diciembre.

Nada indica la sentencia sobre la prescripción de acciones, por lo que para las referidas a la extinción (y las indemnizaciones que de la misma dependan) serán los conocidos 20 días para la extinción del art. 103 LRJS y para las indemnizaciones habrá de aplicarse el establecido en el art. 59.1 ET general de un año⁸⁵.

Aunque aquí tendríamos que preguntarnos respecto de indemnizaciones por abuso de temporalidad anteriores al asunto Obadal; el tema es complejo puesto que podría pensarse que el período del año, *ex art. 59.2 ET* empezaría a contar desde el momento en que pudo ejercitar dicha acción. No cabría alegar cosa juzgada porque lo que se examinó en el pleito era la extinción o la fijeza, pero casi nunca se ha pedido una indemnización por abuso de la temporalidad.

En cierto modo, este FD cumple una función didáctica de cómo los profesionales del derecho han de orientarse ante pleitos de este tipo. No obstante, esta solución de acumulación de acciones, al indicar el Tribunal Supremo en esta sentencia que el trabajador debe reclamar la indemnización reparadora del abuso de temporalidad de forma acumulada cuando ejercite la acción por despido es una interpretación más que discutible ya que el art. 26 LRJS siempre se refiere a una cuestión potestativa, pues el actor “podrá” acumular acciones (nunca “deberá”). Por ello, el establecimiento de un plazo de prescripción o el cierre al proceso debido por un posible “malentendido” en instituto de la cosa juzgada, no parece muy coherente con el canon de control judicial de las situaciones de abuso basado en la efectividad de la tutela del Derecho Social de la Unión Europea. La conflictividad está servida, lo que dará lugar, sin duda, a más resoluciones del TJUE.

Para finalizar, creemos que, habiendo dejado asuntos sin resolver al respecto (ya que, más o menos, da respuesta a las carencias señaladas por el TJUE en el asunto Obadal) o la posibilidad de que los Tribunales en algunas cuestiones (por ejemplo, la determinación de las indemnizaciones) tengan un amplio margen de decisión, esta será la primera de otras muchas que tendrán que ir aquilatando o refinando la doctrina aquí emanada. También es posible que el TJUE intervenga si se detecta que la STS de 11 de mayo de 2026 tiene algún aspecto que no se ajuste a lo que exige la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70.

IV. El legislador debe de actuar con premura

El TJUE en Obadal nos ha dejado bien claro, ya lo hemos dicho, que nuestra normativa vigente no transpone adecuada y eficazmente la Directiva 1999/70 por lo que “el principal

⁸⁵ Nuevamente, ARENAS GÓMEZ, M., “Sobre la “nueva” indemnización por abuso de temporalidad: impacto fiscal, cotización, prescripción y garantía de indemnidad”, *Blog Reflexiones de un abogado laboralista -pero sobre todo de Seguridad Social-. Este blog es mi ventana.* <https://miguelonarenas.blogspot.com/2026/05/sobre-la-nueva-indemnizacion-por-abuso.html>

responsable de corregir la situación y hacerlo de forma integral es el legislador, sin que el poder judicial pueda asumir la tarea que le corresponde al poder legislativo”⁸⁶.

La STS de 11 de mayo de 2026 es una resolución responsable, en la medida en que, teniendo las mismas normas que antes que la sentencia Obadal, ha reconstruido la interpretación para ajustarse a la misma, como se ha dicho, la “cuadratura del círculo”⁸⁷.

Pero lo que ha realizado el Tribunal Supremo, aun siendo mucho, es insuficiente ya que la transposición de las Directivas (sobre todo como esta de la que no puede tener una “eficacia directa” al no establecer concretas soluciones) corresponde al legislador y no a los Tribunales. Así se lo reclama el Tribunal Supremo al legislador en un par de ocasiones en la argumentación, indicando que éste “debe efectuar las reformas necesarias... introduciendo las medidas sancionadoras y disuasorias de la situación abusiva”, siendo ello la única forma de atajar la “cultura de la temporalidad”.

Así pues, es el legislador, y no el Tribunal Supremo, el que ha de legislar para romper con esta cultura de la temporalidad o consolidada práctica de abuso en la temporalidad en el empleo público.

Sabemos que los sindicatos mayoritarios han pedido al Gobierno una convocatoria de la Comisión de Temporalidad tras esta sentencia para adoptar las medidas que permitan evitar nuevos abusos en la temporalidad y una solución integral y estable para los trabajadores afectados⁸⁸. Y es que es el legislador el que ha de configurar un régimen efectivo frente al abuso de la temporalidad en el sector público, aunque a causa del momento político que se vive, mucho nos tememos que lo más seguro sea que tendremos que, durante algún tiempo, conformarnos con la labor interpretativa que haga nuestro Tribunal Supremo.

En cualquier caso, esta decisión, parece que va a “forzar” al legislador a incorporar nuevas y distintas medidas que sean acordes con la Directiva comunitaria y logren reducir la temporalidad en el sector⁸⁹.

⁸⁶ Vid. CRUZ VILLALÓN, J., “Fin de los indefinidos no fijos: una reforma legal imprescindible” en https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/fin-indefinidos-no-fijos-reforma-legal-imprescindible-jesus-cruz-villalon_1628068_102.html

⁸⁷ Vid. CRUZ VILLALÓN, J. “Adaptación con dificultades del Supremo a la jurisprudencia de Luxemburgo y resistencias legales al cambio: el abuso de la temporalidad en las Administraciones Públicas”, Briefs AEDTSS nº 54, AEDTSS, año 2026, <https://www.aedtss.com/adaptacion-con-dificultades-del-supremo-a-la-jurisprudencia-de-luxemburgo-y-resistencias-legales-al-cambio-el-abuso-de-la-temporalidad-en-las-administraciones-publicas/>

⁸⁸ Vid. <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-ugt-pide-convocatoria-urgente-comision-temporalidad-sentencia-tjue-20260414150105.html>

⁸⁹ Nuevamente, LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F., “Indefinidos no fijos: crónica de una muerte anunciada ¿y ahora qué? (parte I), El Foro de Labos, <https://www.elforodelabos.es/2026/04/indefinidos-no-fijos-chronica-de-una-muerte-anunciada-y-ahora-que-parte-i/>

Como indican LÓPEZ y RAMOS, más margen de actuación tiene el legislador ya que puede alterar las reglas del juego⁹⁰ (al menos, un legislador que tuviera una mayoría parlamentaria, no muy clara en el momento actual de nuestro país).

El TJUE muestra que el sistema español ha tendido a mezclar planos distintos: instrumentos de gestión del empleo público, mecanismos de compensación abstracta y verdaderas respuestas jurídicas frente a un incumplimiento del Derecho de la Unión.

Y es que, medidas que pueden resultar adecuadas desde el punto de vista organizativo o de política de personal no son necesariamente suficiente como respuesta jurídica frente al abuso⁹¹. Así pues, sin decir qué ha de hacerse, sí dice cómo ha de hacerse: a través de medidas eficaces. Pues lo importante es que las medidas que se adopten sirvan para proteger efectivamente a las personas trabajadoras afectadas de abuso de la temporalidad, sancionando el incumplimiento y reparando los perjuicios.

1. Distintas posibilidades y propuestas de actuación del legislador

La doctrina ya ha interpretado y exponemos aquí de forma resumida las propuestas.

1.1 Sobre la fijeza

En cualquier caso, en la medida en que en nuestro ordenamiento prohíbe transformar, en el ámbito de las Administraciones Públicas, en contrato indefinido una sucesión de contratos abusiva o de carácter fraudulento, se tendrá que adoptar alguna norma que contenga alguna medida efectiva, disuasoria y proporcionada para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

- a) A pesar de ello, algún autor ha señalad que, como el TJUE indica, la Directiva 1999/70 no obliga a hacer fijo de manera automática al personal temporal una vez constatado el abuso, pero la transformación del vínculo temporal en fijo sí es una medida impuesta por el TJUE en caso de que no haya otra medida efectiva nacional para evitar encadenar contratos temporales⁹². En ello abundaremos posteriormente.

⁹⁰ Vid. LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F., “Indefinidos no fijos: crónica de una muerte anunciada ¿y ahora qué? (parte II), *El Foro de Labos*, <https://www.elforodelabos.es/2026/04/indefinidos-no-fijos-ronica-de-una-muerte-anunciada-y-ahora-que-parte-ii/>

⁹¹ Nuevamente, REVILLA ESTEVE, E., “Caso Obadal: el estándar europeo de sanción y reparación y la reordenación del problema jurídico del abuso de temporalidad en el sector público español”, <https://pensareltrabajo.com/gemas-de-jurisprudencia/gemas-de-jurisprudencia-caso-obadal-el-estandar-europeo-de-sancion-y-reparacion-y-la-reordenacion-del-problema-juridico-del-abuso-de-temporalidad-en-el-sector-publico-espanoltipo-titulo-de-la-ent/>

⁹² Vid. ARAUZ DE ROBLES, J., en <https://confi legal.com/20260419-javier-arauz-abogado-representante-del-colectivo-de-los-interinos-deben-reclamar-ya-la-fijeza-y-una-indemnizacion-completa/>

- b) Otra perspectiva o propuesta ha sido pensar, para ajustar las normas españolas al Derecho de la Unión, en recurrir a la figura del “fijo a extinguir” como solución para dar salida jurídica a la situación creada, permitiendo mantener el puesto de trabajo hasta la jubilación o desaparición de la plaza, se obtendría estabilidad laboral pero tal plaza no se cubriría por otra persona tras su salida⁹³.
- c) Por su parte, en una interpretación parecida a la anterior, CRUZ VILLALÓN propone como solución el “considerar que la cobertura de ese concreto puesto por concurso no desencadena necesariamente la extinción de su contrato, sino que puede ser destinado a otro para permitir su continuidad. Esta solución, sin hacerlos formalmente fijos, en la práctica supondría darles casi plena estabilidad en el empleo. Eso sí, adoptar esta solución requeriría una reforma legal, para garantizar que la convocatoria de los concursos no agota todas las plazas disponibles, para que se pueda permitir esa continuidad”⁹⁴. De ahí la importancia entre la estabilización de plazas y puestos, a la que más arriba hicimos referencia.

La vulneración de los principios constitucionales de igualdad, capacidad y mérito, al ser una solución *contra legem*, impiden la “declaración de fijeza” ya lo ha dicho el Tribunal Supremo y no creemos que el legislador quiera meterse en un conflicto ante el Tribunal Constitucional al respecto. *Contrario sensu*, en mi opinión es posible, y así lo ha determinado ya algún Tribunal Superior de Justicia y ahora la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, declarar la fijeza de las personas afectadas que, de forma previa, hubiesen accedido al empleo público como consecuencia de un procedimiento selectivo. En este caso, mi opinión es que el legislador podría ser más flexible incluyendo cualquier tipo de acceso, ya sea a través de una oposición, de un concurso-oposición o, simplemente, de un concurso que hubiere respetado los principios de igualdad, mérito y capacidad. Su fijeza como medida de sanción el abuso de la temporalidad sería constitucional y legalmente viable⁹⁵ y se ajustaría al resarcimiento o reparación del abuso sufrido. Para evitar posibles situaciones de trato desigual, y quizás discriminatorio, creo que el legislador, en contra de lo planteado por el Tribunal Supremo, habría de incluir en esta “declaración de fijeza” a los que trabajadores “abusados” que hubieran accedido a través de un proceso selectivo para trabajadores temporales.

⁹³ Se ha pedido como reforma del EBEP por el Grupo parlamentario Junts per Catalunya, enmiendas 131 a 134 presentadas el 19 de febrero de 2025 en el Registro del Congreso de los Diputados, *vid.* <https://sepma.es/2025/09/27/propuesta-en-el-congreso-para-estabilizar-como-fijas-a-extinguir-a-personas-empleadas-publicas-en-abuso-de-temporalidad/>

⁹⁴ *Vid.* CRUZ VILLALÓN, J., “Fin de los indefinidos no fijos: una reforma legal imprescindible” en https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/fin-indefinidos-no-fijos-reforma-legal-imprescindible-jesus-cruz-villalon_1628068_102.html

⁹⁵ Nuevamente, GÜNTIÑAS FERNÁNDEZ, P., “Europa certifica el fracaso del modelo de empleo público temporal en España”, <https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/europa-certifica-el-fracaso-del-modelo-de-empleo-publico-temporal-en-espana-1.html>

En este orden de cosas, BOIX PALOP ha dicho que nuestro modelo de acceso al empleo público no está alineado con el Derecho Europeo y que de no haber una reforma integral continuará la patología y las reprimendas del TJUE por suponer nuevos “subterfugios procesales y legislativos diseñados para dilatar el cumplimiento de la Directiva 1999/70/CE”. De hecho, continúa este autor en el desarrollo de esta idea, con buen criterio, pero minoritario en la doctrina española, indicando que “urge acabar de una vez con el uso dogmático espurio que doctrinalmente cultivamos de los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española” ya que la interpretación formalista que impedía la fijeza bajo el pretexto de su incompatibilidad con la idea de “mérito” es ahora simplemente incompatible con el Derecho de la Unión”, sobre todo porque la idea de mérito se puede entender de formas muy distintas, por lo que conviene repensar, cambiar en profundidad y “desacralizar formalmente” los sistemas de selección⁹⁶. O, dicho de otro modo, la única forma de evitar las altas sanciones de la Comisión, por esta empecinada brecha entre lo que exige la normatividad (primacía del Derecho de la Unión Europea edificada sobre la estabilidad real) y lo real (persistencia de un sistema jurídico y una praxis que lejos de sancionar alienta la temporalidad pública, hasta derivar en un abuso sistémico)⁹⁷.

1.2 Sobre la indemnización adecuada

Quizás, para evitar problemas, la solución más fácil para el legislador sería el establecimiento de una indemnización que cumpliera las condiciones y requisitos a los que hace referencia la STJUE Obadal. Esto es, una indemnización que tuviera en cuenta, de un lado, todas las circunstancias del asunto, funciones desempeñadas por el trabajador, número y duración acumulada de los contratos en cuestión y, de otro lado, las ventajas económicas que el interesado podría haber reclamado de no haber existido el abuso, así como el perjuicio sufrido como consecuencia de la situación de incertidumbre que ha sufrido.

En vista a lo ya actuado por la Sala de lo Social, podría dar cobertura jurídica a la propuesta interpretativa, aprovechando la ocasión para afinar y aquilatar la determinación de la cuantía indemnizatoria.

⁹⁶ Vid. BOIX PALOP, A., ¿Hacia el fin de la hipocresía en la temporalidad pública?: El TJUE critica de nuevo el modelo español en el asunto Obadal (C-418/24)”, *El foro de Labos*, en https://www.elforodelabos.es/2026/04/hacia-el-fin-de-la-hipocresia-en-la-temporalidad-publica-el-tjue-critica-de-nuevo-el-modelo-espanol-en-el-asunto-obadal-c-418-24/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=articulos-mensuales. También, con más desarrollo, en BOIX PALOP, A., “La querrela laboral-administrativa de las investiduras de trabajadores indefinidos no fijos e incluso fijos. Una propuesta de conciliación de las exigencias europeas con el marco constitucional español en materia de empleo público”, *Labos*, Vol. 5, nº 3, 2024, en especial, pp. 216 y ss.

⁹⁷ Vid. MOLINA NAVARRETE, C., “‘Juego de tronos’ entre togas: de la justicia oracular al hastío sobre el abuso del empleo público temporal”, en <https://www.laboral-social.com/comentario-stjue-c-418-24-temporalidad-empleo-publico-molina-navarrete>

Y es que los criterios o elementos que el TJUE indica que han de ser tenidos en cuenta para concretar el cálculo de la indemnización (incertidumbre, duración, lucro cesante, perjuicios derivados, distinción entre situaciones en las que finalmente se ha producido el acceso de las que no, etc.), son conceptos jurídicos indeterminados que requieren de una intervención legislativa aclaratoria para, en aras de la seguridad jurídica, al menos, los Tribunales puedan tener pautas para su aplicación.

Habrà de diseñarse, pues, un régimen indemnizatorio sin límites cuantitativos que cubra íntegramente el período de abuso, sanciones reales a quien incumple o permite el abuso de la temporalidad e indemnizaciones de carácter abierto a quien sufre el daño (STJUE de 29 de enero de 2026, C-668/24, Eliz Erkut Duygu)⁹⁸.

1.3 Sobre el régimen de responsabilidades

De otro lado, sería importante, para evitar los abusos futuros, cerrar o regular claramente y de forma severa el régimen de responsabilidades de las autoridades o funcionarios que hayan permitido, tolerado o fomentado la prolongación de forma irregular de la relación laboral del trabajador al servicio de la Administración Pública, incluso desde el punto de vista penal.

Y podría pensarse, no sería descabellado (y así parece deducirse de la STS de 11 de mayo de 2026) hacer responsables de forma personal y directa de las indemnizaciones que hubiesen de abonarse a los trabajadores perjudicados por el abuso en la temporalidad a los políticos y profesionales de los recursos humanos de las Administraciones Públicas que hayan permitido el abuso (pudiendo, quizás, derivarse en responsabilidad subsidiaria de la propia Administración en la que se ha cometido el abuso en la temporalidad) e incluso en los casos más graves la modificación del Código Penal estableciendo un tipo específico de responsabilidad en estos casos.

1.4 Sobre los procesos selectivos

Como recuerda, el FD 7º, el TJUE rechaza que la convocatoria de procesos selectivos sea una medida idónea para compartir el abuso de la temporalidad ya que ni garantiza la obtención del puesto de trabajo, ni sirve para sancionar debidamente el abuso del que ha sido víctima el trabajador.

⁹⁸ *Vid.* BELTRÁN DE HEREDIA, I., “Esperando la resolución del asunto Obadal, el TJUE aquilata las medidas sancionadoras frente a la temporalidad abusiva: la indemnización no puede tener un tope legal máximo (STJUE 29/1/26)”, en su blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2026/02/02/esperando-la-resolucion-del-asunto-obadal-el-tjue-aquilata-las-medidas-sancionadoras-frente-a-la-temporalidad-abusiva-la-indemnizacion-no-puede-tener-un-tope-legal-maximo-stjue-29-1-26/>

Como indica REVILLA ESTEVE, el Tribunal Supremo “empieza a desplazar el análisis del contrato individual hacia el propio modelo organizativo de gestión de personal”, el problema no es únicamente una irregularidad contractual concreta sino también “como una disfunción estructural del sistema público de empleo”⁹⁹.

Quizás deberían establecerse plazos más cortos para la cobertura de plazas en las ofertas de empleo público y procesos selectivos en los que a los trabajadores públicos temporales que llevan mucho tiempo vinculados con las Administraciones Públicas (pudiendo entenderse como temporalidad abusiva) se les aplicara de forma exclusiva reglas que pudieran permitir de forma preferente su estabilización, pero aplicando los principios constitucionales. O, incluso, se plantease establecer cupos concretos para los mismos en cada convocatoria, para que no se viese como algo excepcional. Y que la no obtención de plaza se combinara, en su caso, con la situación de fijeza del puesto o de fijeza a extinguir estabilizando su situación. Es posible que sea complicado, pero no imposible.

Pero es que gestionar el empleo público no es nada fácil porque además de cumplir las exigencias de acceso en base a los principios constitucionales, es necesario tener en cuenta la eficacia y flexibilidad en la gestión del personal al servicio de las entidades del sector público.

Quizás sería oportuno que las convocatorias de procesos selectivos contemplasen, como dice CRUZ VILLALÓN, un porcentaje mínimo de candidatos que podrían aprobar sin plaza para atender a las necesidades de ocupación fija en el futuro. Medida esta última que solo tendría valor preventivo y que, quizás, evitaría el uso abusivo de la contratación temporal. Actualmente la normativa permite convocar un concurso con reserva adicional de plazas no cubiertas inicialmente, pero no obliga a ello.

En definitiva, mientras que no exista esta legislación, los Tribunales (desde la Instancia al Supremo) deberán ir aplicando Sus Señorías “según su leal saber y entender” los criterios ofrecidos por el TJUE.

1.5 Modificación de las normas de empleo público referidas a personal funcionario y estatutario sujeto al Derecho Administrativo

A pesar del notable esfuerzo de la Sala de lo Social en modificar su posición precedente, sin reforma legal no habrá solución que satisfaga lo exigido por la normativa comunitaria.

⁹⁹ *Vid.* REVILLA ESTEVE, E., “El Tribunal Supremo reconstruye la respuesta al abuso de temporalidad tras Obadal: entre fijeza, indemnización y sanción administrativa”, *Blog Pensar el trabajo, explicar el derecho, y compartir lo que se aprende en la universidad*, <https://pensareltrabajo.com/joyas-de-jurisprudencia/joyas-de-jurisprudencia-el-tribunal-supremoreconstruye-la-respuesta-al-abuso-de-temporalidad-tras-obadal-entre-fijeza-indemnizacion-y-sancion-administrativa/>

Pero mayor problema tiene el legislador con la postura indolente que “raya en la rebeldía”¹⁰⁰ de la Sala de lo Contencioso. Ya que tras la STJUE asunto Obadal, y tras la decisión de la Sala Cuarta en la STS de 11 de mayo de 2026, “España podría enfrentarse a una divergencia interpretativa que, lejos de contribuir a resolver el problema, incrementa la incertidumbre... [pues] la jurisdicción Contencioso-Administrativa parece mantener una posición claramente más rígida”¹⁰¹.

Y es que la postura de este orden jurisdiccional se mantiene intacta tras la STJUE asunto Obadal pues en el ATS de 29 de abril de 2026 (rec. 127/2026), resolviendo un recurso de queja por no admitir un recurso de casación, apunta en esa dirección ya que para la Sala la doctrina emanada de esta sentencia del TJUE no le obliga a rectificar su doctrina consolidada sobre la respuesta al abuso de la temporalidad, puesto que esta Sala ya basaba su doctrina en otras del TJUE, no lo tengo tan claro, especialmente, en la exigencia de indemnizaciones con unas determinadas características que define el asunto Obadal.

2. Un empuje a la celeridad en la elaboración normativa: procedimiento de infracción por incumplimiento de la normativa europea

Y habrá de hacerse algo si no queremos perder más fondos europeos por no arreglar de una vez, y por todas, el abuso de la temporalidad en las Administraciones Públicas¹⁰².

Mientras el legislador español se piensa si intervenir, la Comisión Europea, el 29 de abril de 2026, publicó dentro del paquete de mensual de procedimientos de infracción contra el España dos decisiones relativas al empleo público temporal, una sobre discriminación de los trabajadores temporales respecto de los indefinidos en el sector público y otra, la INFR(2014)4334, que es la que aquí nos interesa que afecta al abuso de la temporalidad en el sector público.

Un “últimátum” por el persistente abuso de la temporalidad¹⁰³. Y es que la Comisión entiende que España no ofrece suficiente protección (ni cumple con la legislación comunitaria) respecto del uso abusivo de los contratos temporales en el sector público. Y ello, a pesar de que, desde la incoación de este procedimiento en 2015 y en 2021 se han

¹⁰⁰ Vid. MOLINA NAVARRETE, C., “El Tribunal Supremo tira de ‘tópica’ para desplazar y multiplicar, sin solución cierta, el *quid iuris* del abuso de la temporalidad pública”, en *CEF Laboral Social*, <https://www.laboral-social.com/tribunal-supremo-abuso-temporalidad-empleo-publico-fijeza-indemnizacion> p. 6.

¹⁰¹ Vid. CASTILLO BLANCO, F., “Sentencia Obadal: el terremoto judicial que pone en jaque a la (in)estabilidad del empleo público en España”, en <https://www.acalsl.com/blog/2026/05/sentencia-obadal-interinos>

¹⁰² <https://www.lawandtrends.com/noticias/ue-internacional/la-comision-hara-efectivo-el-recorte-a-espana-de-626-6-millones-de-fondos-europeos-por-no-solucionar-la-problematica-de-1.html>

¹⁰³ Vid. MOLINA NAVARRETE, C., “El Tribunal Supremo tira de ‘tópica’ para desplazar y multiplicar, sin solución cierta, el *quid iuris* del abuso de la temporalidad pública”, en *CEF Laboral Social*, <https://www.laboral-social.com/tribunal-supremo-abuso-temporalidad-empleo-publico-fijeza-indemnizacion> p. 1.

hecho actuaciones que siguen siendo insatisfactorias, la STS de 11 de mayo de 2026 de poco valdrá, ya que lo que se busca una respuesta por el Derecho español, que ha de ofrecer medidas efectivas y disuasorias frente al abuso.

La carta de emplazamiento, tras el informe motivado, ofrece a España un plazo de dos meses (hasta finales de junio) para responder y adoptar las medidas necesarias. Si no lo hace, el incumplimiento supondrá llevarla ante el TJUE. El Tribunal de Luxemburgo podrá imponerle una multa e incluso podrá afectar a la recepción de fondos económicos de la UE¹⁰⁴.

Dicho de otro modo, las expectativas reales de obligación al cumplimiento de la Directiva pueden provenir, más que de las peticiones del Tribunal Supremo en su sentencia de 11 de mayo de 2026, de otra actuación que se acaba de producir “en paralelo” referida a un procedimiento de infracción por la Comisión Europea a resultas de la sentencia en el asunto Obadal, “conminando al Gobierno español para que en un plazo perentorio de finales de junio adopte medidas eficaces contra el abuso de temporalidad o justifique la idoneidad de lo ya realizado, pues en caso contrario la demandará ante el TJUE para que impongan las sanciones económicas que procedan, incluso con el riesgo de bloqueo a España de los abonos pendientes de los Fondos Europeos”¹⁰⁵.

Nos queda aún, creo, mucho por ver en esta materia.

Bibliografía

ARAUZ DE ROBLES, J., en <https://confilegal.com/20260419-javier-arauz-abogado-representante-del-colectivo-de-los-interinos-deben-reclamar-ya-la-fijeza-y-una-indemnizacion-completa/>

ARENAS GÓMEZ, M., “Sobre la “nueva” indemnización por abuso de temporalidad: impacto fiscal, cotización, prescripción y garantía de indemnidad”, *Blog Reflexiones de un abogado laboralista -pero sobre todo de Seguridad Social-. Este blog es mi ventana.* <https://miguelonarenas.blogspot.com/2026/05/sobre-la-nueva-indemnizacion-por-abuso.html>

¹⁰⁴ Sobre este tema, *vid.*, REVILLA ESTEVE, E., “Qué significa que Bruselas examine la temporalidad abusiva en el empleo público”, en *Blog Pensar el trabajo, explicar el derecho, y compartir lo que se aprende en la universidad*, <https://pensareltrabajo.com/debates/apuntes-que-significa-que-bruselasexamine-la-temporalidad-abusiva-en-el-empleo-publico/>

¹⁰⁵ *Vid.* CRUZ VILLALÓN, J. “Adaptación con dificultades del Supremo a la jurisprudencia de Luxemburgo y resistencias legales al cambio: el abuso de la temporalidad en las Administraciones Públicas”, Briefs AEDTSS nº 54, AEDTSS, año 2026, <https://www.aedtss.com/adaptacion-con-dificultades-del-supremo-a-la-jurisprudencia-de-luxemburgo-y-resistencias-legales-al-cambio-el-abuso-de-la-temporalidad-en-las-administraciones-publicas/>

BELTRÁN DE HEREDIA, I., “Asunto Obadal: saldando cuentas (y contrastando la sabiduría de la multitud)” de 20 de abril de 2026 en su blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2026/04/20/asunto-obadal-saldando-cuentas-y-contrastando-la-sabiduria-de-la-multitud/>

BELTRÁN DE HEREDIA, I. “Comentario crítico de urgencia al asunto Obadal (STJUE 14/4/26)”, en el blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2026/04/14/comentario-critico-de-urgencia-al-asunto-obadal-stjue-14-4-26/>

BELTRÁN DE HEREDIA, I., “Esperando la resolución del asunto Obadal, el TJUE aquilata las medidas sancionadoras frente a la temporalidad abusiva: la indemnización no puede tener un tope legal máximo (STJUE 29/1/26)”, en su blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2026/02/02/esperando-la-resolucion-del-asunto-obadal-el-tjue-aquilata-las-medidas-sancionadoras-frente-a-la-temporalidad-abusiva-la-indemnizacion-no-puede-tener-un-tope-legal-maximo-stjue-29-1-26/>

BELTRÁN HEREDIA, I. “Primera reacción del Tribunal Supremo al asunto Obadal (STS 11/5/2026): un comentario de urgencia”, *Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales*, <https://ignasibeltran.com/2026/05/13/primera-reaccion-del-tribunal-supremo-al-asunto-obadal-sts-11-5-26-un-comentario-de-urgencia/>

BOIX PALOP, A., ¿Hacia el fin de la hipocresía en la temporalidad pública?: El TJUE critica de nuevo el modelo español en el asunto Obadal (C-418/24)”, *El foro de Labos*, en https://www.elforodelabos.es/2026/04/hacia-el-fin-de-la-hipocresia-en-la-temporalidad-publica-el-tjue-critica-de-nuevo-el-modelo-espanol-en-el-asunto-obadal-c-418-24/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_source_platform=mailpoet&utm_campaign=articulos-mensuales

CALVO GALLEGU, J. “La temporalidad en el sector público: estado de la cuestión tras Obadal”, en *Blog Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, <https://grupo.us.es/iwpr/la-temporalidad-en-el-sector-publico-estado-de-la-cuestion/#:~:text=Home%20%3E%20La-,temporalidad,-en%20el%20sector>

CASAS BAAMONDE, M. E., “Los indefinidos no fijos, ¿una historia interminable hacia su terminación? Su capítulo inédito de la llamada expresa del Tribunal de Justicia a la modificación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Constitución y Derecho de la Unión”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2/2024.

CASTILLO BLANCO, F., “Sentencia Obadal: el terremoto judicial que pone en jaque a la (in)estabilidad del empleo público en España”, en <https://www.acalsl.com/blog/2026/05/sentencia-obadal-interinos>

CRUZ VILLALÓN, J. “Adaptación con dificultades del Supremo a la jurisprudencia de Luxemburgo y resistencias legales al cambio: el abuso de la temporalidad en las

Administraciones Públicas”, Briefs AEDTSS nº 54, AEDTSS, año 2026, <https://www.aedtss.com/adaptacion-con-dificultades-del-supremo-a-la-jurisprudencia-de-luxemburgo-y-resistencias-legales-al-cambio-el-abuso-de-la-temporalidad-en-las-administraciones-publicas/>

CRUZ VILLALÓN, J., “Fin de los indefinidos no fijos: una reforma legal imprescindible” en https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/fin-indefinidos-no-fijos-reforma-legal-imprescindible-jesus-cruz-villalon_1628068_102.html

GUNTIÑAS FERNÁNDEZ, P., “Europa certifica el fracaso del modelo de empleo público temporal en España”, <https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/europa-certifica-el-fracaso-del-modelo-de-empleo-publico-temporal-en-espana-1.html>

JOVER, J., “El TJUE deja en evidencia al Supremo: el indefinido no fijo no resuelve el abuso”, <https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/internos-el-tjue-deja-en-evidencia-al-supremo-el-indefinido-no-fijo-no-resuelve-el-abuso-1.html>

LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F., El personal “indefinido no fijo”: génesis, jurisprudencia y una propuesta de regulación legal, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F., “Indefinidos no fijos: crónica de una muerte anunciada ¿y ahora qué? (parte I), *El Foro de Labos*, <https://www.elforodelabos.es/2026/04/indefinidos-no-fijos-cronica-de-una-muerte-anunciada-y-ahora-que-parte-i/>

LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F. “Indefinidos no fijos: crónica de una muerte anunciada ¿y ahora qué? (parte II), *El Foro de Labos*, <https://www.elforodelabos.es/2026/04/indefinidos-no-fijos-cronica-de-una-muerte-anunciada-y-ahora-que-parte-ii/>

LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F. “La STS de 11 de mayo de 2026: una sentencia de “efectos extensivos” tras el caso Obadal”, 18-5-2026, *Blog El foro de Labos*, <https://www.elforodelabos.es/2026/05/la-sts-de-11-de-mayo-de-2026-una-sentencia-de-efectos-extensivos-tras-el-caso-obadal/>

MOLINA NAVARRETE, C., “El Tribunal Supremo tira de ‘tópica’ para desplazar y multiplicar, sin solución cierta, el *quid iuris* del abuso de la temporalidad pública”, en *CEF Laboral Social*, <https://www.laboral-social.com/tribunal-supremo-abuso-temporalidad-empleo-publico-fijeza-indemnizacion>

MOLINA NAVARRETE, C., “‘Juego de tronos’ entre togas: de la justicia oracular al hastío sobre el abuso del empleo público temporal”, en <https://www.laboral-social.com/comentario-stjue-c-418-24-temporalidad-empleo-publico-molina-navarrete>

REVILLA ESTEVE, E., “Caso Obadal: el estándar europeo de sanción y reparación y la reordenación del problema jurídico del abuso de temporalidad en el sector público español”, en <https://pensareltrabajo.com/gemas-de-jurisprudencia/gemas-de-jurisprudencia-caso-obadal-el-estandar-europeo-de-sancion-y-reparacion-y-la-reordenacion-del-problema-juridico-del-abuso-de-temporalidad-en-el-sector-publico-espanoltipo-titulo-de-la-ent/>

REVILLA ESTEVE, E., “El Tribunal Supremo reconstruye la respuesta al abuso de temporalidad tras Obadal: entre fijeza, indemnización y sanción administrativa”, *Blog Pensar el trabajo, explicar el derecho, y compartir lo que se aprende en la universidad*, <https://pensareltrabajo.com/joyas-de-jurisprudencia/joyas-de-jurisprudencia-el-tribunal-supremoreconstruye-la-respuesta-al-abuso-de-temporalidad-tras-obadal-entre-fijeza-indemnizacion-ysancion-administrativa/>

REVILLA ESTEVE, E., “¿Puede la estabilización reparar el abuso? La tensión entre plaza y puesto tras Obadal” en <https://pensareltrabajo.com/debates/debates-puede-la-estabilizacion-reparar-el-abuso-la-tension-entre-plaza-y-puesto-tras-obadal/>

REVILLA ESTEVE, E., “Qué significa que Bruselas examine la temporalidad abusiva en el empleo público”, en *Blog Pensar el trabajo, explicar el derecho, y compartir lo que se aprende en la universidad*, <https://pensareltrabajo.com/debates/apuntes-que-significa-que-bruselasexamine-la-temporalidad-abusiva-en-el-empleo-publico/>

ROJO TORRECILLA, E., “¿Cuánto durará el partido de tenis, perdón el conflicto jurídico, entre los tribunales españoles y el TJUE? Examen de la sentencia de 14 de abril de 2026 (asunto C-418/24), ya con abundantes aportaciones de la comunidad jurídica” en el Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las realidades laborales*, 17 de abril de 2026, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2026/04/cuanto-durara-el-partido-de-tenis.html>

ROJO TORRECILLA, E., “¿Punto y partido, o todavía solo match ball? Doce reflexiones y una recapitulación final sobre la sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 11 de mayo de 2026. Trabajadora interina laboral. Debate sobre la adquisición de fijeza y fijación de criterios generales”, *Blog El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 13 de mayo de 2026, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2026/05/punto-y-partido-o-todavia-solo-match.html>

ROQUETA BUJ, R., “Los trabajadores indefinidos no fijos: estabilidad versus igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 442, 2020 pp. 23-61.

ROQUETA BUJ, R., “¿Y ahora qué? La respuesta al abuso de la temporalidad en el empleo público tras la STJUE de 14 de abril de 2026”, *Briefs AEDTSS*, número 39, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

TUSET DEL PINO, P., “La sentencia del TJUE, de 14 de abril de 2026, y su posible repercusión en la cuantía de la indemnización a abonar en los supuestos de trabajadores indefinidos no fijos con ocasión de la extinción de su relación laboral”, en <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/la-sentencia-del-tjue-de-14-de-abril-de-2026-y-su-posible-repercusion-en-la-cuanta-de-la-indemnizacion-a-abonar-en-los-supuestos-de-trabajadores-indefinidos-no-fijos-con-ocasion-de-la-extincion-de/>

VICENTE ANDRÉS, R., “El fraude en la contratación temporal: la declaración de fijeza como medida destinada a evitar la abusividad, conforme a la sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024 (C-59/22, C-110/22 y C-159/22)”, *Unión Europea Aranzadi*, 5/2024.