

Santa Cruz de Tenerife, a 14 de abril de 2026

Estimados clientes:

Hoy se ha dado a conocer una **importante sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea**, resolviendo una cuestión prejudicial presentada por el Tribunal Supremo (Sentencia del 14 de abril de 2026 en el asunto C-418/24 Obadal). Si bien esta consulta está vinculada a los trabajadores temporales con un **vínculo laboral**, (se planteó por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo) sus conclusiones y fallo contienen jurisprudencia que a los empleados públicos temporales con **vínculo administrativo**.

Las principales conclusiones de la sentencia son:

- a) La figura denominada **“indefinido no fijo” es un trabajador temporal** afectado por 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. Por ello, la transformación de los sucesivos contratos de duración determinada en una relación laboral indefinida no fija no constituye una medida adecuada para sancionar debidamente los abusos. Esta medida supone mantener una relación laboral de naturaleza temporal y, por lo tanto, la situación de precariedad del trabajador afectado.
- b) **La estabilidad en el empleo** ha sido concebida como un componente primordial de la protección de los trabajadores (apartado 58 de la sentencia).
- c) **Las indemnizaciones económicas** previstas por la normativa nacional (se refiere a las indemnizaciones de la Ley 20/2021), que se abonan en el momento de la extinción de la relación laboral y están sujetas a un doble límite máximo, no puedan eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión en todas las situaciones de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.
- d) El régimen de **responsabilidad de las Administraciones Públicas**, no constituye una medida adecuada, en el sentido de la cláusula 5, por su carácter ambiguo, abstracto e imprevisible, al no ir acompañado de otras medidas efectivas, disuasorias y proporcionadas que permitan eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.
- e) Tribunal de Justicia considera que tampoco constituye una medida adecuada para prevenir y sancionar los abusos la convocatoria de **procesos selectivos** en los que, si bien se valoran la experiencia previa del trabajador afectado y el tiempo de servicio por él dedicado al desarrollo de sus tareas, esta valoración no se limita a aquellos candidatos que hayan sido víctimas de esos abusos.
- f) Expresamente (apartado 47 de la sentencia), se reitera de nuevo , para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional —en su caso en la forma en que es interpretada por la jurisprudencia

nacional— que, en el sector público, prohíbe **transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido** una sucesión de contratos de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro debe prever, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada. A sensu contrario, si no existe medida efectiva y proporcional que sancione y compense el abuso, no es conforme a Derecho la norma interna que prohíba la fijeza como compensación.

En definitiva, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se reafirma y reitera en otros pronunciamientos anteriores y concluye que las soluciones que hasta ahora han sido usadas por la jurisprudencia del Tribunal Supremo (y por el resto de tribunales que han aplicado su doctrina), referidas a:

- 1) La figura del indefinido no fijo en el ámbito laboral
- 2) Las indemnizaciones económicas de la Ley 20/2021
- 3) La remisión al régimen de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas
- 4) Los procesos selectivos de resultado incierto para los trabajadores temporales en situación de abuso o fraude de la contratación temporal

**no sirven para compensar el abuso o fraude de la contratación temporal y no son acordes al Derecho de la Unión Europea.**

Si bien no impone la solución de la estabilización directa o “fijeza” como único mecanismo de compensación, sí determina que una norma interna (o una interpretación jurisprudencia de la normativa interna) que prohíba esa estabilización directa o “fijeza” como mecanismo de compensación, sólo puede ser válida y respetaría el Derecho de la Unión si dentro de ese ordenamiento interno existe otra medida eficaz, efectiva y proporcional que sancione y compense por el abuso o fraude en la contratación temporal, siendo evidente que en España no existen esas medidas.

Vamos a proceder a invocar esta importante sentencia en los procedimientos judiciales que siguen abiertos, para que los jueces o magistrados que deban resolverlos la tengan en cuenta a la hora de sentenciar.

Sin otro particular, les saluda atentamente

**Fdo.: D. Gerardo Pérez Sánchez**  
**Doctor en Derecho**  
**Abogado**  
**Profesor de Derecho Constitucional de la ULL**