



Primera aplicació pel Tribunal Suprem de la STJUE Obadal en un supòsit d'abús de temporalitat d'una treballadora que va superar un procés selectiu sense obtenir plaça

El Tribunal Suprem, en una reunió del Ple de la sala social, acaba de dictar la sentència 475/2026, d'11 de maig, en el procediment 3543/2023.

Es tracta d'una sentència molt important atès que és un cas d'abús de temporalitat d'una treballadora que va superar un procés de selecció de personal fix però no va obtenir plaça i que implica aplicar, per primera vegada, la STJUE (Gran Sala) de 14 d'abril de 2026 (C-418/24, Obadal). La sentència compta amb un vot particular discrepant.

La controvèrsia litigiosa rau a dilucidar si s'ha de declarar que l'actora és treballadora fixa de l'Ajuntament de Madrid. La demandant va participar en un procés selectiu d'accés a ocupació laboral fixa en el qual va superar la puntuació mínima exigida però no va obtenir plaça perquè hi havia altres candidats amb millor puntuació. Posteriorment, va subscriure diversos contractes de durada determinada amb l'Ajuntament, inclosos dos contractes d'interinitat per vacant que es van prolongar durant diversos anys.

Tant el jutjat social com el TSJ Madrid van considerar que la treballadora havia de ser declarada indefinida no fixa, però aquesta va interposar recurs de cassació apel·lant a la doctrina del TJUE per instar una declaració de fijeza.

El TS va plantejar una qüestió prejudicial davant el TJUE que va donar lloc a la STJUE (Gran Sala) de 14 d'abril de 2026 (C-418/24, Obadal), essent la sentència que ara comentem la primera que es dicta després de conèixer-se la sentència del Tribunal comunitari.

Hem de partir del fet que la STJUE Obadal explica que la condició de treballador indefinit no és una resposta adequada a l'abús en la temporalitat. L'apartat 61 d'aquesta sentència argumenta que "la transformació d'aquests contractes en una «relació laboral indefinida no fixa», tenint en compte que aquesta mesura, que suposa mantenir una relació laboral de naturalesa temporal i, per tant, la situació de precarietat del treballador afectat, no permet sancionar degudament aquesta utilització abusiva ni eliminar les conseqüències de l'incompliment del Dret de la Unió".

En aquesta sentència, el TS aborda diverses qüestions que tractarem de sintetitzar.

1.- Respecte del fons de la qüestió que més s'ha debatut en els darrers anys. El TS ratifica el que ha estat la seva doctrina constant conforme al fet que, atès que el nostre dret nacional exigeix que l'accés a l'ocupació pública es regeixi pels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, la conversió dels contractes temporals del personal de les Administracions públiques en contractes fixos constituïria una interpretació contra legem (contra la llei). I, en coherència amb això, la sentència és contundent (Apartat CINQUÈ. 7 dels Fonaments de dret): "la contractació temporal de personal laboral per part de les Administracions públiques sense superar un procediment d'accés a l'ocupació pública de caràcter fix subjecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat no permet que aquests treballadors adquireixin la condició de fixos com a conseqüència directa de l'abús en la temporalitat, perquè es vulnerarien la CE i el TREBEP i s'impediria l'accés a l'ocupació pública de la resta de ciutadans". Entenem, per tant, que el debat queda tancat en relació amb aquest punt.

2.- La sentència concreta dos casos molt específics en el Fonament de dret SISÈ. D'una banda, els denominats "aprovat sense plaça" (als quals ja se'ls aplicava, de fet, aquesta tesi des de la STS de 16 de novembre de 2021, rec. 3245/2019 – cas AENA –) i, de l'altra (aquesta és la novetat), els casos en què les bases de la convocatòria estableixin que no es pot declarar la superació del procés selectiu per un nombre superior d'aspirants que les places convocades. En aquests dos casos concrets sí que, afirma el TS, la temporalitat abusiva comporta la fijeza, però és així perquè són els dos casos en què els aspirants han superat un procés selectiu. En cap cas la superació d'un procés de convocatòria temporal permet la declaració de fijeza.

Per tant, la doctrina clara i inequívoca del TS queda així (Fonament de dret SISÈ.2):

"quan una persona hagi participat en una prova selectiva per a la contractació de personal fix i l'hagi superada però no hagi obtingut plaça perquè el nombre d'aspirants que han demostrat la seva capacitat és superior al nombre de places ofertades, si posteriorment subscriu contractes de durada determinada i es produeix un abús en la temporalitat (és a dir, la relació laboral es prolonga en el temps en els termes que hem explicat) no resulta contra legem la conversió d'aquest contracte en una relació laboral fixa perquè aquesta persona ha participat en una prova d'accés a l'ocupació pública fixa conforme als requisits d'igualtat, mèrit i capacitat i la ulterior vulneració de la Clàusula 5, que evidencia una necessitat estructural de treballadors, obliga a aquesta conversió".

3.- Accepta el TS que la forma d'acabar amb l'abús de temporalitat és, per tant, una altra. Així ho formula en l'Apartat SETÈ: "Per consegüent, amb caràcter general aquesta Sala ha de concloure que l'abonament d'una indemnització reparadora i dissuasiva, juntament amb la sanció administrativa imposada per l'autoritat laboral, és la mesura adequada que hem d'aplicar per a l'efectivitat d'aquesta Clàusula 5".

Recordem que el TJUE (cas Obadal) ha dit que no serveixen les indemnitzacions taxades i que per quantificar aquesta s'han de tenir en compte totes les circumstàncies del cas: "la naturalesa de les funcions exercides pel treballador de què es tracti, el nombre i la durada acumulada dels contractes en qüestió, els avantatges econòmics que l'interessat hauria pogut reclamar si no hi hagués hagut l'abús i el perjudici sofert com a conseqüència de la situació d'incertesa en què s'ha trobat".

4.- El TS aborda en el Fonament de dret VUITÈ la forma de concretar la indemnització. Ho fa a partir d'una declaració de principi: "encara que el treballador es jubili, dimiteixi o decideixi voluntàriament no participar en el procés selectiu, té dret que se sancioni l'abús en la temporalitat. Es tracta d'una indemnització independent i, si escau, addicional, a la indemnització extintiva. La seva finalitat no és compensar la pèrdua d'ingressos per la finalització de la relació laboral sinó reparar la situació de precarietat del treballador abusat" i deixa clar que es tracta d'una indemnització independent de la que pugui correspondre per finalització del contracte.

A aquest respecte, indica que quan s'extingeix una relació laboral abusiva, el treballador tindrà dret a dues indemnitzacions diferents i independents, compatibles entre si:

A) Indemnització extintiva. Es meritara la corresponent indemnització legal taxada derivada de la pèrdua del contracte de treball la quantia de la qual dependrà de quina hagi estat la causa d'extinció de la relació laboral.

En aquest sentit, recorda que en el cas que l'Administració pública convoqui un procés de selecció per ocupar amb personal fix la plaça del treballador abusat, aprovi un altre treballador que és contractat amb una relació laboral fixa i s'extingeixi el contracte d'aquell treballador, s'ha d'aplicar analògicament la indemnització per acomiadament objectiu de 20 dies de salari per any treballat, prorratejada mensualment, amb un màxim de 12 mensualitats.

B) Indemnització compensatòria de l'abús en la temporalitat. A més de la indemnització extintiva, es meritara una indemnització addicional derivada de l'abús en la temporalitat que ha de reparar íntegrament el dany sofert per aquest concepte. El treballador ha prestat serveis durant un període prolongat en una situació d'inseguretat laboral que li ha produït un perjudici professional. Aquest perjudici ha de ser indemnitzat. Aquesta indemnització ha d'incloure tots els danys materials (per exemple, si el treballador ha percebut salaris inferiors als que hauria cobrat si hagués estat fix) i els danys morals.

El problema es planteja amb la indemnització dels danys morals, la seva acreditació i quantificació és molt difícil. Per evitar la gran litigiositat, el TS estableix que la quantificació dels danys morals s'ajusti a una indemnització presumptiva com a mínim, sense perjudici que, quan s'acreditin perjudicis superiors, s'indemnitzin íntegrament. Amb aquesta finalitat recorre a la LISOS i estableix que s'apliqui, com a quantia mínima, la prevista per a les infraccions greus de l'art. 7.2 LISOS (casos posteriors a 31.12.2021: grau mínim de 1.000 a 2.000 euros; grau mitjà de 2.001 a 5.000 euros; i grau màxim de 5.001 a 10.000 euros).

5.- El TS, en el seu Fonament de dret NOVÈ, estableix que les conseqüències de l'abús en la temporalitat s'haurien d'articular mitjançant l'exigència de responsabilitat individual del personal de l'Administració pública, evitant que recaiguin sobre l'erari públic, però deixa en mans del legislador la manera de fer efectiva aquesta imputació. Però apunta una solució que, en tot cas, depèn dels jutges: quan es constati un abús en la temporalitat, s'ha de remetre testimoni de la sentència a la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social (ITSS) a fi que iniciï el corresponent procediment sancionador contra l'Administració pública. Això porta de nou a l'art. 7.2 LISOS però ara com a multa. I cal tenir en compte que cada treballador amb contracte temporal irregular es considera una infracció diferent i les sancions s'agregen en cas de reincidència, cosa que afavoreix l'eficàcia dissuasiva.

6.- En el Fonament de dret DESÈ, el TS distingeix entre les accions declaratives de fixesa i les accions d'acomiadament, plantejant un esquema:

A) Demanda de fixesa

a) Contracte temporal il·lícit sense abús en la temporalitat. Si no hi ha hagut abús perquè no hi ha successió de contractes o la relació no és anormalment llarga, no és aplicable la Directiva 1999/70. S'aplica la doctrina anterior a la STJUE Obadal (20 dies per any en extinció per cobertura de plaça).

b) Abús en la temporalitat sense que el treballador hagi superat una convocatòria de personal fix. S'ha de desestimar la demanda de fixesa. Conseqüències:

b.1) Es pot reclamar indemnització de danys i perjudicis en el moment en què es produeix la vulneració.

b.2) En extingir-se la relació es pot reclamar nova indemnització, descomptant l'anterior.

b.3) S'ha de remetre testimoni a la ITSS.

B) Demanda d'acomiadament. Dues indemnitzacions:

B.1) Indemnització extintiva taxada.

B.2) Indemnització compensatòria per abús en la temporalitat.

B.3) Remissió a la ITSS.

7.- En el Fonament de dret ONZÈ s'aborda el problema processal de les demandes anteriors a la STJUE Obadal:

7.1) Si encara està en instància: es pot ampliar la demanda o introduir la qüestió en el judici oral (art. 85.1 LRJS).

7.2) En suplicació o cassació: no es pot introduir aquest debat ni d'ofici ni per prova nova.

8.- La sentència compta amb un vot particular discrepant, d'un sol magistrat, que no es comenta.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol aclariment i/o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí, no dubteu a posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.