



La reciente Sentencia del TJUE sobre el abuso de la temporalidad en el sector público considera insuficientes las medidas adoptadas por el Estado español

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado el 14 de abril de 2026 la sentencia en el asunto C-418/24, a raíz de una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Supremo español, interpretando la Cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada en relación con las medidas adoptadas por el ordenamiento español para prevenir y sancionar el abuso en la contratación temporal en el ámbito del sector público.

La resolución analiza la compatibilidad del modelo español —basado en la figura del personal indefinido no fijo, una indemnización tasada, de 20 días por año trabajado con tope de 12 mensualidades, asociada a la extinción del contrato, los procesos de estabilización y el régimen de responsabilidad de las administraciones públicas— con las exigencias del derecho de la Unión Europea.

Primero.- Contexto normativo y jurisprudencial previo

Durante los últimos años, la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en coherencia con las sucesivas reformas legislativas, ha articulado una respuesta a las situaciones de fraude en la contratación y de abuso de temporalidad en el empleo público basada en la aplicación de diversos mecanismos complementarios:

- a) la configuración de la figura del “indefinido no fijo” para los supuestos de acceso al empleo público sin respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (artículo 55 del EBEP),
- b) el establecimiento de una indemnización tasada por extinción de la relación laboral de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades,
- c) la previsión de procesos de regularización o estabilización orientados a facilitar el acceso a la condición de personal fijo mediante procedimientos específicos,
- d) y la introducción de mecanismos de responsabilidad de los directivos públicos responsables, en relación con las actuaciones irregulares o la falta de convocatoria oportuna de procesos selectivos.

Este conjunto de medidas constituye el marco que el TJUE examina en la sentencia, a fin de determinar si cumple con las exigencias derivadas de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada.

Cuestiones prejudiciales planteadas

El Tribunal Supremo planteó dos cuestiones prejudiciales:

Si la cláusula 5 del Acuerdo Marco se opone a una doctrina jurisprudencial que, en aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, deniega el reconocimiento de la condición de personal fijo a los trabajadores calificados como indefinidos no fijos.

En caso afirmativo, si el reconocimiento de una indemnización en el momento de la extinción de la relación laboral puede constituir una medida adecuada para prevenir y sancionar el uso abusivo de contratos temporales sucesivos en el sector público.

Segundo.- Pronunciamiento del Tribunal

El TJUE recuerda que la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros la obligación general de transformar los contratos temporales en contratos indefinidos, ni establece sanciones específicas en caso de abuso.

No obstante, exige que las medidas adoptadas por los Estados sean efectivas, proporcionadas y disuasorias, de modo que garanticen el efecto útil de la normativa europea.

A partir de este criterio general, el Tribunal analiza los distintos mecanismos previstos en el ordenamiento español. No da respuesta sobre cómo debe solucionarse el problema (no exige la conversión en personal fijo), pero sí se pronuncia claramente indicando que el modelo español no se ajusta a la norma comunitaria:

1.- Figura del indefinido no fijo

El TJUE considera que la transformación de contratos temporales sucesivos en una relación laboral de “indefinido no fijo” no constituye una medida adecuada para sancionar el abuso.

Asimismo, señala que esta figura mantiene la naturaleza temporal de la relación y sitúa al trabajador en una situación de precariedad, sin eliminar las consecuencias del uso abusivo de la contratación temporal.

2.- Indemnizaciones por extinción de la relación laboral

En relación con la indemnización, el TJUE establece que, cuando esta se configura como medida de reparación, debe garantizar la compensación íntegra del perjuicio sufrido por el trabajador.

Así, el Tribunal analiza las indemnizaciones previstas en el ordenamiento español, caracterizadas por la existencia de límites máximos legales, reafirmando que **ninguna indemnización tasada (20 o 33 días por año con topes) cumple los requisitos de reparación adecuada exigidos por el TJUE.**

En particular, el TJUE señala que estos límites impiden asegurar una reparación proporcionada y efectiva en casos de abuso de larga duración, así como la compensación íntegra de los daños derivados de la situación de incertidumbre del trabajador. Se abre la posibilidad de una indemnización individualizada.

3.- Régimen de responsabilidad de las administraciones públicas

El TJUE admite que un mecanismo nacional de responsabilidad del personal al servicio de las administraciones públicas puede constituir una medida adecuada, siempre que se combine con otros instrumentos efectivos, disuasorios y proporcionados.

No obstante, considera que la regulación española presenta un grado de ambigüedad y abstracción que dificulta su efectividad.

En consecuencia, este régimen no permite garantizar por sí solo una respuesta adecuada al abuso de la temporalidad.

4.- Procesos selectivos de estabilización

El Tribunal declara que la convocatoria de procesos de regularización o estabilización no constituye, por sí sola, una medida suficiente para sancionar el uso abusivo de contratos temporales.

Señala que estos procesos no garantizan una respuesta efectiva cuando la valoración de la experiencia y del tiempo de servicio no se limita a los trabajadores afectados por el abuso.

Por tanto, estos procesos no eliminan por sí solos las consecuencias derivadas del incumplimiento del derecho de la Unión.

5.- Criterios jurídicos establecidos

La sentencia reitera los principios aplicables en materia de abuso de contratación temporal:

- Las medidas nacionales deben ser efectivas, proporcionadas y disuasorias.
- En caso de optar por una compensación económica, esta debe garantizar la reparación íntegra del perjuicio.
- Las medidas adoptadas deben permitir eliminar las consecuencias del incumplimiento del derecho de la Unión y evitar la reiteración de conductas abusivas.

El TJUE concluye que el conjunto de medidas previstas en el ordenamiento español —figura del indefinido no fijo, indemnizaciones tasadas, régimen de responsabilidad administrativa y procesos de estabilización— no cumple las exigencias de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, en la medida en que no garantiza una respuesta efectiva, proporcional y disuasoria frente al uso abusivo de contratos de duración determinada en el sector público.

Corresponde ahora analizar cómo el Tribunal Supremo interpreta y aplica esta sentencia.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es simplemente informar de aquellas novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesitan cualquier aclaración y/o ampliación sobre el contenido de este boletín, no duden en ponerse en contacto con los profesionales del despacho.