



Primera aplicación por el Tribunal Supremo de la STJUE Obadal en un supuesto de abuso de temporalidad de una trabajadora que superó un proceso selectivo sin obtener plaza

El Tribunal Supremo, en una reunión del Pleno de la sala de lo social, acaba de dictar la sentencia 475/2026 de 11 de mayo en el procedimiento 3543/2023.

Se trata de una sentencia muy importante por cuanto es un caso de abuso de temporalidad de una trabajadora que superó un proceso de selección de personal fijo pero no obtuvo plaza y que implica aplicar, por vez primera, la STJUE (Gran Sala) de 14 de abril de 2026 (C-418/24, Obadal). La sentencia cuenta con un voto particular discrepante.

La controversia litigiosa radica en dilucidar si debe declararse que la actora es trabajadora fija del Ayuntamiento de Madrid. La demandante participó en un proceso selectivo de acceso a empleo laboral fijo en el que superó la puntuación mínima exigida pero no obtuvo plaza porque había otros candidatos con mejor puntuación. Posteriormente, suscribió varios contratos de duración determinada con el Ayuntamiento, incluidos dos contratos de interinidad por vacante que se prolongaron durante varios años.

Tanto el juzgado de lo social como el TSJ Madrid consideraron que debía declararse a la trabajadora como indefinida no fija pero ésta interpuso recurso de casación apelando a la doctrina del TJUE para instar una declaración de fijeza.

El TS planteó una cuestión prejudicial ante el TJUE que dio lugar a la STJUE (Gran Sala) de 14 de abril de 2026 (C-418/24, Obadal) siendo la sentencia que ahora comentamos la primera que se dicta tras conocerse la sentencia del Tribunal comunitario.

Hemos de partir que la STJUE Obadal explica que la condición de trabajador indefinido no es una respuesta adecuada al abuso en la temporalidad. El apartado 61 de esa sentencia argumenta que “la transformación de esos contratos en una “relación laboral indefinida no fija”, habida cuenta de que esa medida, que supone mantener una relación laboral de naturaleza temporal y, por tanto, la situación de precariedad del trabajador afectado, no permite sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión”.

En esta sentencia, el TS aborda, diversas cuestiones que trataremos de sintetizar.

1.- Respecto al fondo de la cuestión que más se ha debatido en los últimos años. El TS ratifica lo que ha sido su doctrina constante conforme a que, dado que nuestro derecho nacional exige que el acceso al empleo público se rija por los principios de igualdad, mérito y capacidad, la conversión de los contratos temporales del personal de las Administraciones públicas en contratos fijos constituiría una interpretación contra legem (contra la ley). Y, en coherencia con eso, la sentencia es rotunda (Apartado QUINTO. 7 de los Fundamentos de derecho): “la contratación temporal de personal laboral por parte de las Administraciones públicas sin superar un procedimiento de acceso al empleo público de carácter fijo sujeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad no permite que esos

trabajadores adquieran la condición de fijos como consecuencia directa del abuso en la temporalidad, porque se vulnerarían la CE y el TREBEP y se impediría el acceso al empleo público de los restantes ciudadano”. Entendemos, por tanto, que el debate se cierra en relación a este punto.

2.- La sentencia precisa dos casos muy concretos en el Fundamento de derecho SEXTO: Por un lado, los denominados “aprobados sin plaza” (a los que ya se les aplicaba, de hecho, esta tesis desde la STS 16 de noviembre 2021, rec. 3245/2019 – caso AENA-) y, por otro (esa es la novedad) los casos en los que en las bases de la convocatoria se establezca que no se puede declarar la superación del proceso selectivo por un número superior de aspirantes que las plazas convocadas. En esos dos concretos casos sí que, afirma el TS, la temporalidad abusiva comporta la fijeza, pero es así porque son los dos casos en que los aspirantes han superado un proceso selectivo. En ningún caso la superación de un proceso de convocatoria temporal permite la declaración de fijeza.

Por tanto, la doctrina clara e inequívoca del TS queda así (Fundamento de derecho SEXTO.2):

“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 (es decir, la relación laboral se prolonga en el tiempo en los términos que hemos explicado) no resulta contra legem la conversión de ese contrato en una relación laboral fija porque esa 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”

3.- Acepta el TS que la forma de acabar con el abuso de temporalidad es, por tanto, otra. Así lo formula en el Apartado SEPTIMO: “Por consiguiente, con carácter general esta Sala debe concluir que el abono de una indemnización reparadora y disuasoria, junto con la sanción administrativa impuesta por la autoridad laboral, es la medida adecuada que debemos aplicar para la efectividad de dicha Cláusula 5”

Recordemos que el TJUE (caso Obadall) ha dicho que no sirven las indemnizaciones tasadas y que para cuantificar ésta se han de tener en cuenta todas las circunstancias del tema: “La naturaleza de las funciones desempeñadas por el trabajador de que se trate, el número y la duración acumulada de los contratos en cuestión, las ventajas económicas que el interesado habría podido reclamar de no haber existido el abuso y el perjuicio sufrido como consecuencia de la situación de incertidumbre en la que se ha encontrado”.

4.- El TS aborda en el Fundamento de derecho OCTAVO la forma de concretar la indemnización. Lo hace a partir de una declaración de principio: “aunque el trabajador se jubile, dimita o decida voluntariamente no participar en el proceso selectivo, tiene derecho a que se sancione el abuso en la temporalidad. Se trata de una indemnización independiente y, en su caso, adicional, a la indemnización extintiva. Su finalidad no es compensar la pérdida de ingresos por la terminación de la relación laboral sino reparar la situación de precariedad del trabajador abusado” y deja claro que se trata de una indemnización independiente de la que pueda corresponderle por finalización del contrato.

A ese respecto, indica que cuando se extingue una relación laboral abusiva, en tal caso el trabajador tendrá derecho a dos indemnizaciones distintas e independientes, compatibles entre sí:

A) Indemnización extintiva. Se devengará la correspondiente indemnización legal tasada derivada de la pérdida del contrato de trabajo cuya cuantía dependerá de cuál haya sido la causa de extinción de la relación laboral.

En ese sentido, recuerda que en el caso que la Administración pública convoque un proceso de selección para ocupar con personal fijo la plaza del trabajador abusado, apruebe otro trabajador que es contratado con una relación laboral fija y se extinga el contrato de aquel trabajador, debe aplicarse analógicamente la indemnización por despido objetivo de 20 días de salario por año trabajado, prorrateada mensualmente, con un máximo de 12 mensualidades.

B) Indemnización compensatoria del abuso en la temporalidad. Además de la indemnización extintiva, se devengará una indemnización adicional derivada del abuso en la temporalidad que debe reparar en su integridad el daño sufrido por este concepto. El trabajador ha prestado servicios durante un prolongado lapso temporal en una situación de inseguridad laboral que le ha producido un menoscabo profesional. Ese perjuicio debe ser indemnizado. Esa indemnización debe incluir todos los daños materiales (por ejemplo, si el trabajador ha percibido salarios inferiores a los que hubiera cobrado si hubiera sido un trabajador fijo) y los daños morales.

El problema se suscita con la indemnización de los daños morales, cuya acreditación y cuantificación es muy difícil. Para evitar la gran litigiosidad que comportaría dejar abierto este asunto, el TS establece que la cuantificación de la indemnización de daños morales se ajuste a una indemnización presuntiva que opere como mínimo, sin perjuicio de que, cuando se acrediten unos perjuicios superiores, se indemnicen en su integridad. Con esa finalidad, acude a la LISOS. Y establece que se aplique, como cuantía mínima, que puede mejorarse si el trabajador acredita un daño superior, la cuantía establecida para las infracciones graves del art. 7.2 LISOLS (casos posteriores a 31.12.2021 sería un grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; un grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, un grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros).

5.- El TS, en su Fundamento de derecho NOVENO establece que las consecuencias del abuso en la temporalidad deberían articularse mediante la exigencia de responsabilidad individual del personal de la Administración pública, evitando que recaigan sobre el erario público, pero deja, como no puede ser de otra forma, en el legislador, la manera de hacer efectiva esa imputación. Pero apunta una solución, en todo caso, que si depende de los jueces: que, cuando se constate que se ha producido un abuso en la temporalidad, se remita testimonio de la sentencia a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante ITSS) a fin de que inicie el correspondiente procedimiento sancionador contra la Administración pública. Lo que lleva de nuevo al 7.2 LISOLS pero ahora como multa. Y, cuidado, porque hay que recordar que cada trabajador cuyo contrato temporal no se ajuste a los límites temporales se considera una infracción distinta y se imponen sanciones más graves en caso de reincidencia, lo que favorece su eficacia disuasoria.

6.-En el Fundamento de derecho DÉCIMO, el TS distingue entre las acciones declarativas de fijeza y las acciones de despido planteando una especie de esquema:

A) Demanda de fijeza

a) Contrato temporal ilícito sin abuso en la temporalidad. Al no haberse producido un abuso en la temporalidad porque no ha habido sucesión de contratos o prórroga contractual o bien la relación laboral no ha sido inusualmente larga o anormalmente larga, no será aplicable la Directiva 1999/70. En tal caso, continuará aplicándose la misma doctrina jurisprudencial que antes de la STJUE Obadal (indemnización 20 días por año trabajado cuando se extinguen por cobertura de la plaza)

b) Abuso en la temporalidad sin que el trabajador haya superado una convocatoria de personal fijo. Cuando se ha producido un abuso en la temporalidad sin que se cumplan los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público debe desestimarse la demanda de fijeza. Las consecuencias son las siguientes:

b.1. Ese abuso en la temporalidad supone una vulneración del ordenamiento jurídico que permite que el trabajador reclame la correspondiente indemnización de daños y perjuicios. Cuando se produce una violación jurídica no es necesario que finalice dicha vulneración para reclamar una indemnización resarcitoria.

b.2 Cuando se extinga posteriormente la relación laboral tendrá derecho a reclamar una nueva indemnización por el abuso. En su cálculo se tendrá en cuenta la indemnización que ya haya percibido.

b.3. El órgano judicial deberá remitir testimonio de la sentencia a la ITSS para que imponga la correspondiente sanción a la Administración pública.

B) Demanda de despido. Se condenará al pago de dos indemnizaciones:

b.1) Una indemnización extintiva tasada derivada de la finalización del contrato de trabajo cuya cuantía depende de cuál sea la causa de la extinción de la relación laboral.

b.2) Una indemnización compensatoria del abuso en la temporalidad. Además, se devengará una indemnización adicional reparadora del abuso en la temporalidad en los términos antes indicados. El principio dispositivo exige que el trabajador reclame la indemnización adicional reparadora del abuso en la temporalidad.

b.3) El órgano judicial deberá remitir testimonio de la sentencia a la ITSS para que imponga la correspondiente sanción a la Administración pública.

7.- El TS aborda en el Fundamento de derecho UNDÉCIMO el problema procesal de las demandas interpuestas antes de la STJUE Obadal. La solución es simple:

7.1. Si aún se está en la instancia: Se puede reclamar la indemnización por el abuso en la temporalidad ampliando la demanda o en el acto del juicio oral aplicando el artículo 85.1 de la LRJS (“[...] Igualmente serán oídas las partes y, en su caso, se resolverá, motivadamente y en forma oral, lo procedente sobre las cuestiones que el juez, la jueza o el tribunal pueda plantear en ese momento sobre su competencia, los presupuestos de la demanda o el alcance y límites de la pretensión formulada, respetando las garantías procesales de las partes y sin prejuzgar el fondo del asunto”). Por tanto, si se ha interpuesto una demanda de fijeza o de despido con fundamento en el abuso de la temporalidad en la que no se ha reclamado la indemnización complementaria, el órgano judicial deberá oír a las partes acerca de si introducen en el debate litigioso esa controversia, con la finalidad de resolverlo en un único litigio.

7.2 Procedimiento en suplicación o en casación: No es posible introducir este debate dada la naturaleza extraordinaria de estos recursos y la prohibición de practicar prueba que permita acreditar cuáles son los perjuicios sufridos por el trabajador abusado, si no la había reclamado en la instancia. Tampoco puede establecerse como cuestión de oficio por el órgano judicial.

8.- La sentencia cuenta con un voto particular discrepante, de un solo magistrado, que no comentamos.

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