

NOTA DE PRENSA

Varapalo del TJUE al Gobierno de España y a los Tribunales nacionales

- El TJUE abre la puerta a convertir en fijos a cerca de un millón de empleados públicos temporales en España, ya que declara que todas las medidas aplicadas en España para acabar con la precariedad laboral en el Sector Público son contrarias a la Directiva 1999/70.
- La Sentencia aboca, por tanto, a las autoridades administrativas y judiciales españolas a transformar a los empleados públicos víctimas de un abuso en fijos, como única solución para cumplir la Directiva.
- La sentencia europea sobre la Directiva 1999/70 va a tener un fuerte impacto jurídico y económico para el Estado

Madrid, 14 de abril de 2026. El abogado **Javier Arauz de Robles**, del despacho Arauz de Robles Abogados, junto a **representantes de sindicatos y asociaciones de empleados públicos temporales**, ha analizado esta mañana las posibles implicaciones de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), hecha pública hoy 14 de abril, sobre el abuso de la temporalidad en el sector público español.

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2025, **España cuenta con 999.738 empleados públicos temporales**, lo que representa el **32,32% del total** (3,1 millones) de las cuales el 75% son mujeres. La temporalidad alcanza niveles especialmente elevados en las administraciones generales de las comunidades autónomas (39%) y sectores clave como la sanidad (47%) o la educación no universitaria (31%).

La resolución del TJUE es radical, ya que declara que hay que sancionar obligatoriamente a las Administraciones Públicas que abusan de sus trabajadores, y que esta sanción no puede consistir, ni en la aplicación de la figura del indefinido no fijo, ni en una indemnización limitada o topada, aunque vaya acompañada de la posibilidad de sancionar a las personas responsables de estos abusos, ni en un proceso selectivo o de estabilización.

Por tanto, la sentencia declara la nulidad absoluta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de los procesos de estabilización que en ella se articulan y de las indemnizaciones —de 20 días por año de servicios con el límite de 12 mensualidades— que en ella se establecían, en cuanto que esta ley es radicalmente contraria a esta Directiva.

Pero es que, además, la sentencia impide aplicar las indemnizaciones por despido improcedente previstas en el Estatuto de los Trabajadores, ya que estas indemnizaciones están topadas y son manifiestamente insuficientes para sancionar y evitar que se sigan produciendo abusos en el futuro.

“Estamos ante una resolución histórica que puede marcar un antes y un después en el empleo público en España. El TJUE nos aboca, tras más de 20 años sin aplicar correctamente la Directiva europea, a que la única solución sea convertir en fijos a quienes han sufrido abusos en su contratación”, ha señalado Arauz.

Pero la Sentencia es también un avance importantísimo en dos frentes: uno, en el principio de prevalencia del Derecho de la UE, en cuanto a que ninguna legislación, tampoco la española, está por encima o por delante del Derecho comunitario; y dos, da un paso adelante para el reconocimiento de derechos de los ciudadanos, con el objetivo claro de que la UE deje de ser una Unión de Estados y se convierta en una Unión de ciudadanos europeos.

En consecuencia, el TJUE enmienda totalmente, no solo al Gobierno de España, cuyas medidas -la Ley 20/2021- son radicalmente contrarias a la Directiva, sino también a los órganos jurisdiccionales nacionales que han venido defendiendo que la figura del indefinido no fijo, o que los procesos selectivos de estabilización, o que las indemnizaciones tasadas establecidas en la legislación española cumplieran con las exigencias del Derecho de la UE. *“Tal y como anticipó el Abogado General, ninguna de las medidas aplicadas hasta ahora en España, cumple con el Derecho europeo. En consecuencia, tanto el legislador nacional como los Tribunales, una vez que el TJUE les ha cerrado todas las puertas, no tienen otra opción que la de legislar o pronunciarse a favor de la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija, como única medida sancionadora viable en nuestro país”.*

La sentencia es tan radical que no admite que las autoridades, como tampoco las jurisdiccionales, puedan articular o aplicar otras medida que no sean la transformación de la relación temporal abusiva en fija, pues los tribunales están vinculados por esta sentencia y no pueden sostener nada que vaya en contra de ella, aunque tenga libertad para decidir, pues la sentencia es un embudo que los reconduce a la fijeza como única solución posible.

Impacto social: precariedad estructural y feminización del abuso

Los representantes de los empleados públicos han puesto el foco en el impacto social del problema. Según los datos expuestos, el **75% de las personas afectadas son mujeres**, en su mayoría mayores de 50 años, muchas de ellas con entre 10 y 35 años de servicio en situación de temporalidad.

“Estamos hablando de miles empleados públicos, la mayoría mujeres que llevan décadas sosteniendo servicios públicos esenciales en condiciones de absoluta precariedad”, han señalado desde las asociaciones.

En algunos ámbitos especialmente exigentes o de mayor penosidad, los trabajadores temporales llegan a representar el 100% de la plantilla, lo que evidencia, según los convocantes, un uso estructural de la temporalidad por parte de las administraciones.

Consecuencias para el Estado

Durante la rueda de prensa se ha advertido de que la sentencia tiene importantes consecuencias para España, entre ellas:

- Sí o sí, tendrá que legislar la transformación en fijos de los empleados públicos víctimas de un abuso.
- El pago de indemnizaciones millonarias sin límite para empleados afectados; también para los que hayan superado los procesos de estabilización.
- Posibles sanciones económicas de la Unión Europea
- La pérdida de fondos comunitarios comprometidos en el Plan de Resiliencia, un importe superior a los 600 mil millones de euros
- La revisión de procesos de estabilización y oposiciones, en cuanto a que no se ajustan a la Directiva 1999/70.

España se comprometió ante la Unión Europea a reducir la temporalidad al 8% antes de finales de 2024, un objetivo que no se ha cumplido, manteniéndose por encima del 32%.

Asimismo, la Comisión Europea mantiene abiertos procedimientos de infracción contra España por incumplimiento de la normativa comunitaria en materia de contratación temporal.

“Esta sentencia supone un serio correctivo a la inacción del Estado y obligar a replantear todo el sistema de empleo público en España”, ha concluido Arauz.

Disponibilidad para medios:
Los portavoces están disponibles para entrevistas y ampliación de información.

Para ampliar la información o coordinar entrevistas, contactar con:

Marta Pérez

marta.perez@newlink-group.com / Tel. 670 312 920

Fernando García

fernando.garcia@newlink-group.com / Tel. 696 249 078