

NOTA SOBRE LA SENTENCIA DE LA GRAN SALA DEL TJUE DE 14 DE ABRIL DE 2026, Asunto C-418/24 OBADAL

1.- CONSIDERACIONES PRELIMINARES

La **STJUE OBADAL, de 14 de abril de 2026**, constituye una enmienda a la totalidad a la forma en las que la Directiva 1999/70 y su Acuerdo marco ha sido aplicado en nuestro país, tanto por el Legislador, como por las autoridades administrativas y jurisdiccionales, en el sector público nacional.

Y si bien es cierto que la sentencia nos recuerda que *“incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales determinar en qué medida los requisitos de aplicación y la aplicación efectiva de las disposiciones nacionales controvertidas en el litigio principal hacen que estas constituyan medidas adecuadas, es decir, medidas efectivas, disuasorias y proporcionadas, para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada y para eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión”*, también añade que “corresponde al Tribunal de Justicia, aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar a los órganos jurisdiccionales nacionales en su apreciación” (vid apartado 50)

Estas *precisiones*, una vez formuladas por el TJUE, *tienen fuerza obligatoria erga omnes, de tal forma que son vinculantes no sólo para el Juez nacional que planteó la cuestión prejudicial, sino también para cualquier Jurisdicción nacional que conozca de un caso análogo en el que se plantee la aplicación de la norma comunitaria interpretada por el Tribunal Europeo (Vid sentencia KABA del TJUE de 2003), hasta el punto de que la interpretación de la norma comunitaria proporcionada por el TJUE en su sentencia prejudicial se funde y confunde con la propia norma interpretada, hasta formar un todo indivisible e inseparable, que equivale a una nueva formulación de la regla interpretada que, como tal, habrá de ser aplicada (Vid SSTJUE Da Costa en Schaake y Molkerei Zentrale del TJUE, de 1963 y 1968, respectivamente, y STS de 17 de septiembre de 2010, rec. 373/2006).*

Por otro lado, en su apartado 47 la STJUE Obadal recuerda, una vez más, que *“de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, 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 de que se trate debe prever, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada [sentencias de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517, apartado 49, y de 7 de abril de 2022, Ministerio*

della Giustizia y otros (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-236/20, EU:C:2022:263, apartado 62 y jurisprudencia citada]”.

Es decir, que, aunque la Directiva 1999/70 no obliga a hacer fijo, de manera automática, al personal temporal una vez constatado el abuso; **esta transformación del vínculo temporal en indefinido sí es una medida impuesta por el TJUE cuando -como sucede en nuestro país- se comprueba que el ordenamiento del Estado miembro carece de otras alternativas válidas para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, sin que en este caso el Estado miembro y sus autoridades administrativas y jurisdiccionales puedan invocar una normativa nacional que, en el sector público, prohíbe transformar en contratos fijos, los contratos temporales abusivos.**

Recordemos que esta sentencia del TJUE trae causa de la cuestión prejudicial planteada por la **Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que pregunta sobre diversas alternativas a la fijeza, como son el indefinido fijo, la indemnización por despido improcedente de la víctima del abuso o los procesos selectivos o de estabilización en cuyo,** indicando el TS en su Auto de planteamiento de 30 de mayo de 2024 su apartado 92, que:

“Pensamos que la aplicación del Derecho de la Unión no puede llevar a una consecuencia tan drástica a nivel de Derecho interno, cuando hay medidas alternativas, como la calificación de la relación laboral de indefinida no fija, que permite la adecuada conciliación de los principios del Derecho nacional con las obligaciones que impone el Derecho de la Unión”

Pues bien, la STJUE Obadal, de 14 de abril de 2026 desmonta, una a una, la validez de tales medidas alternativas; abocando a la fijeza como única solución posible en un escenario de deficiencia manifiesta en la transposición de la Directiva 1999/70/CE.

2.- DISCONFORMIDAD CON LA DIRECTIVA 1999/70/CE DE LA FIGURA DEL INDEFINIDO NO FIJO

La STJUE OBADAL de 14 de abril de 2026, sostiene, como ya hiciera en la STJUE de 22 de febrero de 2024 (apartados 65 y 66), que la figura del indefinido no fijo no es una medida adecuada, a la luz de la Directiva 1999/70/CE para sancionar los abusos en las relaciones de empleo temporales:

- a. **En primer lugar, porque, un trabajador cuya relación laboral se haya calificado como indefinida no fija debe considerarse un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos del Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de febrero de 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de**

Madrid y otros, C-59/22, C-110/22 y C-159/22, EU:C:2024:149, apartado 66), y, por lo tanto, la relación que lo vincula con la Administración Pública de que se trate sigue siendo una relación laboral de duración determinada, a los efectos de este Acuerdo Marco (vid apartado 54).

De lo anterior se deduce que la transformación de sucesivos contratos de duración determinada en una «relación laboral indefinida no fija» no impide que se prolongue la utilización abusiva de tales contratos, pues el vínculo contractual entre los interesados sigue teniendo naturaleza temporal y, así, mantiene al trabajador afectado en una situación de precariedad (vid apartado 56).

- b. En segundo lugar,** porque *tal medida mantiene la situación de precariedad del trabajador afectado y, por tanto, pone en tela de juicio el efecto útil del Acuerdo Marco* (vid apartado 59).

Luego, a *sensu contrario*, la situación de estabilidad laboral, sí cumple el efecto útil del Acuerdo Marco.

- c. En tercer lugar,** porque, *aun suponiendo que el personal indefinido no fijo disfrute de derechos equiparables a los del personal fijo, en especial en materia de remuneración y promoción profesional, tal equiparación no permite al personal indefinido no fijo disfrutar, al igual que el personal fijo, de la estabilidad en el empleo, que, como se ha recordado en el apartado 58 de la presente sentencia, ha sido concebida como un componente primordial de la protección de los trabajadores por el Acuerdo Marco* (vid apartado 60).

La conclusión es evidente:

61 De las consideraciones que anteceden resulta que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, en la forma en que es interpretada por la jurisprudencia nacional, que establece como medida para sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, a los efectos de esta cláusula 5, 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.

3.- SOBRE EL PAGO DE INDEMNIZACIONES

El TJUE descarta, igualmente, que el abono de cualesquiera indemnizaciones prevista en la normativa española propuestas por el Tribunal Supremo, pueda reputarse una medida sancionadora válida frente a los abusos.

En esencia, por los siguiente motivos:

- i. Porque tales indemnizaciones, las de 20 días por años de servicio con un máximo de 12 mensualidades y las del despido improcedente de 33 días de salario por año de servicio, con un límite de 24 mensualidades, al estar limitadas o topadas, y al estarlo, además, doblemente, truncan los principios de efectividad, proporcionalidad e íntegra reparación del perjuicio que debe informar el derecho sancionador de la Union y *no puede constituir ni la reparación proporcionada y efectiva de las situaciones de abuso que superen una determinada duración en años ni la reparación adecuada e íntegra de los daños derivados de tales abusos* (vid apartado 67 y 70) .
- ii. Porque tales indemnizaciones se devengan al tiempo de la extinción del vínculo laboral, lo que permite una perpetuación del abuso en detrimento de determinados empleados públicos que causan baja, por diversos motivos que se mencionan, en el servicio activo. Por ello *“no resulta que su abono permita remediar efectivamente todos los casos de abuso, puesto que no parece que tengan derecho a ellas los trabajadores que se jubilen, dimitan o sean despedidos antes de que finalice el proceso selectivo”* (apartado 71) *ni permiten eliminar la consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Union* (apartado 71).
- iii. Y hay que añadir un tercero: porque como apunta la **STJUE de 15 de abril de 2021, C-30/2019, en su apartado 48**, el abono de una cantidad de dinero como indemnización no garantiza un efecto realmente disuasorio en el sector público respecto de la Administración empleadora responsable del abuso, incitándola a no reiterar sus comportamientos abusivos y previniendo así nuevos abusos por su parte, ya que las autoridades políticas o administrativas de la Administración empleadora puede considerar más ventajoso, en términos de coste y de imagen, abonar la indemnización evitando que el Juez nacional le declare responsable de la existencia de un abuso con sus trabajadores temporales que dañan su imagen o puede perjudicar su carrera política o administrativa.

Piénsese, además, que estamos hablando de Administraciones públicas empleadoras, que;

- por un lado, manejan presupuestos multimillonarios, por lo que el abono de una suma económica no la disuade de seguir abusando de sus empleados públicos,
- y de otra parte, que, a diferencia de lo que sucede en el sector privado, al tratarse de una Administración pública, es el conjunto de los ciudadanos quienes asumen con sus impuestos las consecuencias económicas del pago de estas indemnizaciones y no el empresario, esto es, las autoridades responsables de estos abusos, que no

abonan estas indemnizaciones con su peculio personal, por lo que estas indemnizaciones no tienen ningún efecto disuasorio a la utilización de contratos temporales sucesivos en el sector público.

Es más,

- la **Sala de lo C-A del TS en su sentencia nº 1425 y 1426, de 26/9/2018**, declaraba que en España una eventual indemnización económica no es una medida de protección de los empleados públicos que cumpla con los requisitos de la cláusula 5 del Acuerdo marco del Directiva 1999/70/CE, en tanto que, *“una consecuencia que consistiera sólo en el reconocimiento de un derecho al resarcimiento de los daños y perjuicios que pudiera haber causado el abuso, no sería lo bastante disuasorio como para garantizar esta plena eficacia, por razón del quantum reducido que en buena lógica cabría fijar para la eventual indemnización”*.
- Y la propia Sala **de lo Social del TS en su sentencia 207/2019, de fecha 13 de marzo de 2019, no enseña, en su FJ Cuarto, apartado 3**, que en España una eventual indemnización no sería una sanción acorde con la Directiva 1999/70, pues: *“no sólo no constituye una sanción por el uso abusivo, sino que ni siquiera posee, por sí sola, el efecto disuasivo frente a esa utilización abusiva de la contratación temporal ...”*

Pero la sentencia del TJUE Obadal dice dos cosas más:

- a) **Una**, en su apartado 68, en el que establece que, para fijar la cuantía de la indemnización, no solo que hay que aplicar la medida de un tanto por año de servicio, sino que hay que tener en cuenta *“todas las circunstancias del asunto”*, en especial:
- *El “numero y la duración acumulada de los contratos en cuestión”*, y por lo tanto, no solamente el ultimo contrato o nombramiento.
 - *Las “ventajas económicas que el interesado habría podido reclamar de no haber existido el abuso; esto es, los daños derivados de las discriminaciones sufridas durante su relación temporal de empleo: o por la falta de ingresos y la pérdida de oportunidades, expresamente reconocidos como conceptos indemnizables por la **STJUE de 7 de marzo de 2018, Santoro, asunto C-494/16**; o los derivados de la minoración de las pensiones de jubilación, por infra-cotización o inexistencia de cotizaciones*
 - *El “perjuicio sufrido como consecuencia de la situación de incertidumbre en la que se ha encontrado, es decir, por el daño moral, manifestado en forma de sufrimiento psíquico o espiritual; impotencia, zozobra, ansiedad o angustia; sensación anímica de inquietud, pesadumbre, temor o presagio e incertidumbre; o trastorno de ansiedad, impacto emocional, incertidumbre consecuente.*

- b) **La otra**, que, en su apartado 69, la sentencia no enseña que la medida aplicar por los Estado miembros en los caso de abusos en la contratación temporal, *deben permitir no solo garantizar una reparación adecuada de los perjuicios sufridos por la autorización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, sino que también deben sancionar convenientemente los incumplimientos comprobados*

EL TJUE concluye, en su apartado 73, que “*de las anteriores consideraciones se sigue que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no constituye una medida adecuada para prevenir y sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, a los efectos de esta cláusula 5, el pago de indemnizaciones tasadas con un doble límite máximo en el momento de la extinción de la relación laboral de un trabajador cuyo empleador ha utilizado abusivamente tales contratos, cuando tales indemnizaciones no permiten sancionar debidamente esa utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión*”.

4.- SOBRE EL RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Tampoco la defensa que hace el Tribunal Supremo de las medidas que nacen con la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, corren mejor suerte.

Específicamente, y en lo relativo a las novedades que introduce en relación con el régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas, el TJUE se muestra tajante:

- El mecanismo de responsabilidad regulado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre dista, y mucho, del régimen que analizó el TJUE en la sentencia de 7 de marzo de 2018, Santoro (C-494/16). Frente al carácter preciso, previsible y aplicable en la práctica de este último, las disposiciones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre dibujan un sistema ambiguo y abstracto que no puede considerarse una medida que permita sancionar los abusos.
- Aún cuando no fuera el caso, y el sistema articulado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre en este sentido cumpliera tales exigencias de concreción, previsibilidad y aplicabilidad; no es, por si solo una medida suficiente, pues debe ir acompañado de otras medidas efectivas, disuasorias y proporcionadas que permitan eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.

Como consecuencia de ello, en el apartado 80 el TJUE remata:

“De las consideraciones que anteceden resulta que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no constituye una medida adecuada para prevenir y sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, a los efectos de la cláusula 5, un régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas cuando ese régimen, por una parte, habida cuenta de su carácter ambiguo, abstracto e imprevisible, no permite sancionar debidamente tal utilización y, por otra parte, no va acompañado de otras medidas efectivas, disuasorias y proporcionadas que permitan eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión”.

5.- SOBRE LOS PROCESOS SELECTIVOS

Nos remitimos a lo dispuesto en los apartados 81 a 86 de la sentencia Obadal, que son suficientemente claros e inequívocos, a la hora de descartar que cualesquiera procesos selectivos y por tanto, también los de estabilización de la Ley 20/2021, pueda considerarse una medida hábil para sancionar las situaciones de abuso, pues, aunque estos procesos selectivos abiertos atribuyen un valor determinante a la experiencia previa de los trabajadores temporales afectados y al tiempo de servicio dedicado por estos al desarrollo de sus tareas, y les ofrecen la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo:

- ✓ Uno, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que tales circunstancias no bastan para considerar que la convocatoria y resolución de unos procesos selectivos como los contemplados en la Ley 20/2021 permitan sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de junio de 2024, DG de la Función Pública de la Generalidad de Cataluña y Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña, C-331/22 y C-332/22, EU:C:2024:496, apartados 75, 76 y 78 y jurisprudencia citada) (apartado 84).
- ✓ Dos, cuando el trabajador afectado no participa en tal proceso selectivo o cuando no lo supera, su convocatoria no permite sancionar debidamente el abuso del que ha sido víctima ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión (apartado 85).
- ✓ Y tres, la valoración de la experiencia previa de los trabajadores temporales afectados y del tiempo de servicio dedicado por ellos al desarrollo de sus tareas no parece limitarse exclusivamente a aquellos que hayan sido víctimas de la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, sino que se extiende a todos los trabajadores temporales que tengan tal experiencia, incluidos los que no hayan padecido tal abuso. Por consiguiente, no puede considerarse que la valoración de esa experiencia y de ese tiempo de servicio tenga por objeto sancionar tal utilización abusiva o eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión que de ella se deriva (apartado 86).

Por lo tanto, concluye la sentencia diciendo que *ha de considerarse que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no constituye una medida adecuada para prevenir y sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, a los efectos de dicha cláusula 5, la convocatoria de procesos selectivos en los que si bien se valoran la experiencia previa del trabajador afectado y el tiempo de servicio dedicado por él al desarrollo de sus tareas, esta valoración no se limita a aquellos candidatos que hayan sido víctimas de tal abuso, cuando esa medida no permite sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión”.*

6.- CONCLUSIÓN

La STJUE Obadal, de 14 de abril de 2026, con carácter vinculante, nos enseña

- Que el indefinido no fijo no es una medida válida y acorde con la Directiva 1999/70/CE
- Que ninguna de las indemnizaciones propuestas como medidas sancionadoras por el Tribunal Supremo se ajustan a la Directiva 1999/70/CE).
- Que no lo es, tampoco, la inclusión de las plazas servidas por empleados públicos en cualesquiera procesos selectivos o de estabilización, como los de la Ley 20/2021,
- Que no lo es el régimen de responsabilidad personal que sanciona la Ley 20/2021, de 28 de diciembre

Y si ninguna de las alternativas propuestas por el Tribunal Supremo y por el legislador nacional se ajusta a la Directiva, esto nos aboca a un escenario de insuficiente y/o deficiente transposición de la norma, en el que cobra todo su esplendor la doctrina del TJUE, según la cual no pueden invocarse las normas nacionales que prohíben transformar la relación temporal abusiva en una relación fija, pues como dice esta sentencia Obadal en su apartado 47, *para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional, , que, en el sector público, no permite convertir en contrato de trabajo fijo o por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contener, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada”* (sentencias de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, apartado 49, y de 7 de abril de 2022, Ministerio della Giustizia y otros, C-236/20, apartado 62 y jurisprudencia citada)

O dicho de otra manera: *el Acuerdo marco de la Directiva 1999/70 debe interpretarse en el sentido de que, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene, en el sector considerado, ninguna medida efectiva para evitar y sancionar, en su*

caso, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, dicho Acuerdo impide aplicar una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe absolutamente transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada que han tenido por objeto, de hecho, hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas» del empleador y deben considerarse abusivos (vid SSTJUE de 4 de julio de 2006, Asunto C-212/04, Caso Adeneler, Apartado 106: S de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-184/15 y C-197/15, apartado 41; de 25 de octubre de 2018, C-331/17, apartados 70 y 71; ATJUE de 30 de septiembre de 2020, C-135/20 o de 13 de enero de 2022, C-282/2019; STJUE de 22 de febrero de 2024, asuntos acumulados C- 59/22, C-110/22 y C-159/22 o la La STJUE de 13 de junio del 2024, asuntos acumulados C- 331/22 y C-332/22:

Y como quiera que la STJUE Obadal determina que el ordenamiento jurídico interno español no existe ninguna medida efectiva para evitar, y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos temporales, aplicando esta jurisprudencia, no cabe otra opción que la transformación en fijos de estos empleados públicos

Por lo demás, que no se alegue de contrario, que esta sentencia del TJUE es aplicable únicamente a los trabajadores público en régimen laboral, ya que también se aplica a los funcionarios interinos del sector público, pues ambos tipo de empleados públicos se incluyen en el concepto de trabajador temporal que utiliza el art. 3 de la Directiva 1999/70, en tanto en cuanto que, como tiene dicho el TJUE, “*el concepto de «trabajador» no puede ser objeto de una interpretación variable según los Derechos nacionales, sino que tiene un alcance autónomo propio del Derecho de la Unión (sentencias de 26 de marzo de 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, apartado 25, y de 20 de noviembre de 2018, Sindicatul Familia Constanța y otros, C-147/17, EU:C:2018:926, apartado 41 y jurisprudencia citada)*”.

Y en tanto que el funcionario interino, como el empleado público temporal en régimen laboral, realiza, durante un cierto tiempo, en favor de otro, bajo la dirección de este, determinadas prestaciones a cambio de las cuales perciben una retribución, ambos deben ser considerados trabajadores a los efectos de la Directiva 1999/70, que define al *trabajador con contrato de duración determinada*, como “*un trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado*”.

En Madrid a 15 de abril de 2026

Javier Arauz de Robles