TRIBUNAL SUPREMO
Sentencia 578/2026, de 30 de junio de 2026
Sala de lo Social
Rec. n.º 5544/2023

SUMARIO:

Comunidad de Madrid. Sucesión de contratos temporales en fraude de ley. Prestación de servicios durante un periodo injustificadamente largo. Solicitud de que se declare la relación laboral como fija o, subsidiariamente, como indefinida no fija. En el caso analizado, la sentencia de instancia había declarado la relación como indefinida no fija (INF), al considerar que la contratación era irregular y fraudulenta por cubrir necesidades permanentes. La trabajadora recurrió en casación pretendiendo el reconocimiento de la condición de personal fijo. El Tribunal Supremo, siguiendo el dictado del TJUE -STJUE de 14 de abril de 2026 (asunto C-418/24, Obadal)- y de la STS de 11 de mayo de 2026, rec. núm. 3543/2023, declara que la figura del trabajador INF debe considerarse definitivamente expulsada del ordenamiento jurídico interno como medida de sanción, ya que mantener una relación laboral de naturaleza temporal (como es la del INF) no permite sancionar debidamente el abuso ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión, ya que perpetúa la situación de precariedad del trabajador. Pese al reconocimiento del abuso, la Sala ratifica que no es posible transformar automáticamente estos contratos en fijos si el trabajador no ha superado un proceso selectivo basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad, ya que una interpretación que otorgara la fijeza automática sería contra *legem*, vulnerando los artículos 14 y 23.2 de la Constitución Española y el Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). No hay que olvidar que, a diferencia del sector privado, en el público existe un interés general en evitar ingresos fraudulentos que perjudiquen a otros ciudadanos con derecho a acceder al empleo público en condiciones de igualdad. Por tanto, la fijeza sin proceso selectivo no es una medida impuesta por el Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, siempre que existan otras medidas efectivas de sanción. Ante la expulsión del INF y la negativa a la fijeza automática, el Supremo establece un sistema de doble vía para sancionar el abuso: 1) Indemnización compensatoria y disuasoria: el trabajador víctima de abuso tiene derecho a una reparación íntegra del perjuicio sufrido. Esta indemnización es independiente y compatible con la indemnización extintiva de 20 días por año. Debe cubrir daños materiales (diferencias salariales) y, especialmente, daños morales derivados de la incertidumbre laboral. El Tribunal fija una «indemnización presuntiva mínima» basada en las sanciones de la LISOS para agilizar los procesos, sin perjuicio de que el trabajador pruebe un daño mayor. 2) Sanción administrativa: Los órganos judiciales deben remitir testimonio de la sentencia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que inicie expedientes sancionadores contra las Administraciones incumplidoras. El objetivo es que la sanción tenga un impacto económico real y disuasorio sobre el organismo público. En el caso analizado, debe desestimarse la fijeza. No obstante, al encontrarse el proceso en fase de casación y no haber reclamado la indemnización en la instancia, el Tribunal no puede cuantificarla directamente para evitar indefensión. Sin embargo, reconoce expresamente el derecho de la trabajadora a reclamar dicha indemnización en un procedimiento aparte, declarando que la excepción de cosa juzgada no podrá ser alegada por la Administración. Finalmente, debe aclararse que, aunque el trabajador haya consolidado su puesto mediante

procesos de estabilización posteriores a la demanda, mantiene el interés legítimo de obtener la declaración de abuso y la indemnización por el periodo de precariedad vivido. El sistema de consolidación actual no exime del pago de la indemnización, ya que el resultado de dichos procesos es «incierto e imprevisible». Pleno.

PONENTE:

Don Sebastián Moralo Gallego.

SENTENCIA

Magistrados/as
CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
SEBASTIAN MORALO GALLEGO
JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA
JUAN MARTINEZ MOYA
ISABEL OLMOS PARES
RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO
T R I B U N A L S U P R E M O
Sala de lo Social
PLENO
Sentencia núm. 578/2026
Fecha de sentencia: 30/06/2026
Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA
Número del procedimiento: 5544/2023
Fallo/Acuerdo:
Fecha de Votación y Fallo: 24/06/2026
Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego
Procedencia: SECCION 5ª DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID
Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha
Transcrito por: MVM
Nota:
UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 5544/2023
Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego
Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha
TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
PLENO
Sentencia núm. 578/2026
Excmas. Sras. y Excmos. Sres.
D.ª Concepción Rosario Ureste García, presidenta
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Sebastián Moralo Gallego
D. Juan Molins García-Atance
D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín
D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva
D. Juan Martínez Moya
D.ª Isabel Olmos Parés
D. Rafael Antonio López Parada

D.ª Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 30 de junio de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Miguel Ángel Santalices Romero, en nombre y representación de D.ª Yolanda, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 687/2023, de 27 de noviembre, dictada en el recurso de suplicación núm. 228/2023, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 13 de Madrid, de fecha 13 de marzo de 2023, recaída en autos núm. 801/2021, seguidos a su instancia contra la Comunidad de Madrid, sobre reconocimiento de derechos.

Ha sido parte recurrida la Comunidad de Madrid, representada y defendida por el letrado de sus Servicios Jurídicos.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 13 de marzo de 2023 el Juzgado de lo Social nº 13 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.-La actora ha venido prestando servicios para la COMUNIDAD DE MADRID como técnico especialista III-E desde 2 de marzo de 2016 un salario mensual de 1950 euros, incluida la prorrata de pagas extraordinarias, a tiempo completo.

2º.-Las partes suscribieron los siguientes contratos de trabajo:

1.- Contrato código 410, de duración determinada de INTERINIDAD, a tiempo completo de fecha 2 de marzo de 2016.

2.- Contrato código 410, de duración determinada de INTERINIDAD, a tiempo completo, de fecha 28 de abril de 2016.

3.- Contrato código 410, de duración determinada de INTERINIDAD, a tiempo completo de fecha 27 de marzo de 2017.

4.- Contrato código 410, de duración determinada de INTERINIDAD, a tiempo completo de fecha 26 de abril de 2017. 5.-Contrato código 410, de duración determinada de INTERINIDAD, a tiempo completo en fecha 12 de mayo de 2017 6.- Contrato código 410, de duración determinada de INTERINIDAD, a tiempo completo en fecha 8 de septiembre de 2017

3º.-Aporta la actora a su ramo de prueba Informe de Vida Laboral de la demandante (documento n° 2), a cuyo tenor nos remitimos.

4º.-Se agotó la vía previa».

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: «Estimando la demanda interpuesta por Dña. Yolanda frente a COMUNIDAD DE MADRID en su petición subsidiaria, declaro la relación laboral indefinida no fija de la actora con la COMUNIDAD DE MADRID desde 02-03-2016, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración».

SEGUNDO.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la actora ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 27 de noviembre de 2023 en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por el LETRADO D. MIGUEL ÁNGEL SANTALICES ROMERO, en nombre y representación de Dña. Yolanda, contra la sentencia de fecha 13 de marzo de 2023 dictada por el Juzgado de lo Social nº 13 de Madrid en sus autos número 801/2021, seguidos a instancia de Dña. Yolanda frente a COMUNIDAD DE MADRID, en materia de contrato de trabajo, y confirmamos la sentencia recurrida».

TERCERO.

Por la representación letrada de la actora se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la recurrente propuso como sentencia de contraste la sentencia dictada por la Sala de lo Social de Cataluña núm. 298/1996, de 11 de enero (rec. 5359/1995).

CUARTO.

Por providencia de 17 de abril de 2024 se admitió a trámite el presente recurso y, conforme a lo acordado por esta Sala en el Pleno del día 6 de marzo de 2024, atendida la incidencia en el mismo del Derecho de la Unión Europea, en concreto de la STJUE de 22 de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22, con suspensión del término para dictar sentencia, se concedió el plazo de diez días a las partes y al Ministerio Fiscal, para que formulasen alegaciones sobre la necesidad de plantear cuestión prejudicial ante las dudas interpretativas que pueden surgir en la aplicación de la indicada sentencia, en cuanto al reconocimiento de la condición de personal laboral fijo de las administraciones públicas, al personal laboral contratado sin respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

QUINTO.

Presentados escritos de alegaciones por la representación de la trabajadora demandante y de la CAM, así como por el Ministerio Fiscal, se pasaron las actuaciones al magistrado ponente. Con fecha 30 de mayo de 2024 se dictó por esta Sala auto del Pleno cuya parte dispositiva acuerda:

«A) Elevar petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea del tenor siguiente:

CUESTIONES QUE SE FORMULAN AL TRIBUNAL DE JUSTICIA

1. Principal. **¿Se opone a la cláusula 5 del Acuerdo Marco la doctrina jurisprudencial que, defendiendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y no discriminación en la libre circulación de trabajadores, niega el reconocimiento de la condición de trabajadores fijos del sector público a los trabajadores indefinidos no fijos?**

2. Subsidiaria. De ser afirmativa la respuesta a la anterior pregunta: **¿El reconocimiento de una indemnización disuasoria al trabajador indefinido no fijo en el momento de la extinción de su relación laboral, puede considerarse como una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales en el sector público con arreglo a la cláusula 5 del Acuerdo Marco?**

B) Solicitar al Tribunal de Justicia la tramitación por el procedimiento acelerado de la petición, o en su caso, tratamiento prioritario.

C) Suspender las actuaciones hasta que se pronuncie el Tribunal de Justicia de la Unión Europea».

SEXTO.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó sentencia el 14 de abril de 2026 (C-418/24) en la que declara:

«La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que:

- por una parte, 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, y

- por otra parte, no constituyen medidas adecuadas para prevenir y sancionar tales abusos un conjunto de medidas que consisten, primero, en el pago de indemnizaciones tasadas con un doble límite máximo en el momento de la extinción de esa relación laboral, segundo, en un régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas de carácter ambiguo, abstracto e imprevisible y, tercero, en 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 esas medidas no permiten sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión».

SÉPTIMO.

Dada cuenta de la recepción de la anterior sentencia, notificada la misma a las partes, así como de la STS/4ª/Pleno 475/2026, de 11 de mayo (rcud. 3543/2023), se levantó la suspensión acordada y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que dentro del plazo de quince días formalice su impugnación y alegue lo que a su derecho convenga sobre la incidencia de dichas sentencias en el presente asunto. Asimismo, se concedió a la parte recurrente un plazo de cinco días para formular alegaciones sobre la misma cuestión.

Tras ser impugnado por el letrado de la Comunidad de Madrid, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar que se declare la improcedencia del recurso interpuesto.

OCTAVO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos y, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede su debate por la Sala en Pleno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 197 de la Ley de Orgánica del Poder Judicial. A tal efecto, para su celebración, se señala el día 24 de junio de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.

1.La cuestión a resolver es la de determinar la calificación que merece la relación laboral que la demandante mantiene con la Comunidad de Madrid al amparo de los diferentes contratos temporales formalizados desde marzo de 2016.

2.La trabajadora solicita en su demanda que se declare que la relación laboral es fija, o subsidiariamente, indefinida no fija (en adelante INF), porque los contratos temporales se han concertado en fraude de ley y la prestación de servicios se ha prolongado a lo largo de varios años durante un periodo temporal injustificadamente largo.

La sentencia del juzgado de lo social explica que los contratos temporales son irregulares y contra derecho porque obedecen a la necesidad de cubrir un puesto de trabajo de carácter estructural y permanente. Rechaza el reconocimiento de fijeza, acoge en parte la demanda, desestima la pretensión principal y declara a la trabajadora indefinida no fija.

La Comunidad de Madrid se aquieta a ese pronunciamiento.

3.El recurso de suplicación interpuesto por la demandante es desestimado en sentencia de la Sala Social del TSJ de Madrid 687/2023, de 27 de noviembre, rec. 228/2023.

A tal efecto razona que no puede atribuirse la condición de trabajadora fija de la administración pública a quien no ha superado un proceso selectivo conforme a los principios

de igualdad, mérito y capacidad, y confirma la sentencia de instancia que la declara indefinida no fija.

4.La trabajadora interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, con un único motivo en el que denuncia infracción del art. 35 CE; 15.3 ET y de la doctrina del TS y TJUE que transcribe.

Sostiene que la reconocida irregularidad en la que ha incurrido la administración pública con la prolongación en el tiempo de una relación laboral mediante contratos temporales para cubrir un puesto de trabajo que responde a necesidades productivas permanentes y habituales, constituye un abuso de temporalidad que debe dar lugar al reconocimiento de la condición de trabajadora fija del organismo público empleador.

5.Atendida la problemática jurídica que suscita el presente asunto esta Sala IV dictó en las presentes actuaciones el auto de 30 de mayo de 2024, en el que planteó cuestión prejudicial ante el TJUE relativa a la interpretación de la Cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE. Lo que motivo la suspensión del procedimiento.

La cuestión prejudicial ha sido resuelta por la STJUE (Gran Sala) de 14 de abril de 2026 (C-418/24, Obadal) [en adelante, STJUE Obadal].

La STS Pleno 475/2026, de 11 de mayo, rcud. 3543/2023 [en adelante, STS 475/2026] ha recepcionado la STJUE Obadal, sentando la doctrina jurisprudencial a la que vamos a ajustarnos en la resolución del presente caso, tanto en lo referente al análisis de la existencia de contradicción como a la respuesta que merece el fondo del asunto.

6.El Ministerio Fiscal informa que debe apreciarse contradicción, porque en las dos sentencias en comparación se trata de trabajadores de la administración que han suscrito contratos temporales de carácter fraudulento y han mantenido una relación laboral anormalmente larga. En ambos supuestos se solicita la fijeza y las sentencias ofrecen una respuesta divergente.

Respecto al fondo del asunto entiende que debe aplicarse la doctrina de la STS 475/2026. La trabajadora no ha superado una convocatoria de empleo para personal fijo, por lo que solo cabe declarar que se encuentra en situación de abuso de temporalidad y tiene derecho a reclamar el pago de una indemnización disuasoria, desestimar en lo demás el recurso y denegar el reconocimiento de fijeza.

La parte actora no ha presentado escrito alguno en el trámite que le fue concedido para hacer alegaciones a la vista de la STJUE Obadal y STS 475/2026.

La Comunidad Autónoma de Madrid presentó escrito de impugnación en el que niega en primer lugar la existencia de contradicción; sostiene que no puede reconocerse la condición de fija de la trabajadora porque no ha superado un proceso selectivo de acceso al empleo público.

Tras lo que finalmente alega carencia sobrevenida del objeto del litigio, porque la recurrente ha consolidado posteriormente su puesto de trabajo con ocasión de la resolución de los procesos de estabilización del empleo público convocados por Decreto 144/2017 y Decreto 170/2018, de la Comunidad de Madrid.

Alegato este último sobre el que nos pronunciaremos más adelante a la hora de valorar los efectos jurídicos que de esa situación puedan derivarse.

SEGUNDO. Requisito de contradicción.

1.En primer lugar debemos examinar el presupuesto procesal de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) en relación con la sentencia del TSJ de Cataluña 298/96, de 11 de enero, rec. 5359/95, que se invoca de contraste.

2.En la sentencia recurrida la trabajadora viene prestando servicio para la Comunidad de Madrid desde 2 de marzo de 2016, como personal laboral técnico especialista III-E, a través de numerosos contratos temporales formalizados desde aquella fecha y hasta al momento de interposición de la demanda.

La pretensión principal ejercitada en la demanda es que se declare la relación laboral como fija, o subsidiariamente, como indefinida no fija.

Como ya hemos anticipado, la sentencia recurrida aprecia la existencia de abuso de temporalidad en la contratación de la actora, porque la relación laboral se ha prolongado durante más de tres años con base en contratos temporales que obedecen a la necesidad de atender tareas habituales y permanentes del organismo público empleador.
Niega el reconocimiento de fijeza y confirma la de instancia que califica la relación laboral como indefinida no fija.

3.En el supuesto de la sentencia referencial demandantes venían trabajando mediante diversos y sucesivos contratos temporales para el entonces denominado Organismo Autónomo de Correos y Telégrafos- en la actualidad Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A.-.

Todos ellos han superado ampliamente un periodo de prestación de servicios muy superior a tres años bajo tales fórmulas de contratación temporal.

La sentencia aprecia que los contratos temporales se han formalizado de manera irregular en fraude de ley, porque su verdadera finalidad era la de atender necesidades productivas permanente y habituales del organismo público empleador.

Califica la relación laboral como indefinida.

Argumenta que las irregularidades en que incurra la Administración Pública en la contratación temporal no pueden determinar la atribución de carácter indefinido a una relación laboral por la simple inobservancia de alguna de las formalidades del contrato, habida cuenta que la provisión de vacantes debe llevarse a cabo a través de un sistema basado en los principios de mérito y de capacidad como garantía del derecho de todos los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a los empleos públicos.

Tras lo que seguidamente explica que eso no significa que queden exonerada de la obligación de ajustarse en la celebración de contratos temporales a las normas generales que regulan el tipo concreto que se proponen concertar, dado que tal obligación viene impuesta por el hecho de hallarse vinculada la Administración a la legalidad.

Concluye que en aquel caso no se trata de simples irregularidades formales que permitan entender que no han sido infringidos los requisitos legales que regulan la contratación temporal, sino de una clara y manifiesta transgresión de la ley, trascendente en cuanto afecta a aspectos fundamentales de la normativa que regula los contratos de trabajo temporales, que han sido suscritos en fraude de ley para cubrir necesidades permanentes del servicio ajenas a toda circunstancia de temporalidad que pudiera justificar acudir a contratos de tal naturaleza.

Lo que le lleva a declarar la relación laboral como indefinida.

TERCERO. La existencia de contradicción en esta materia tras la STS 475/2026 .

1.El análisis de la existencia de contradicción exige que debamos partir de lo que esta Sala ha dicho en la STS 475/2026, para identificar adecuadamente los términos del debate a la hora de decidir si las sentencias en comparación son contradictorias por conocer de hechos, pretensiones y fundamentos sustancialmente iguales.

Como ya hemos avanzado, la antedicha sentencia integra en nuestro ordenamiento la doctrina emanada de la STJUE Obadal, estableciendo los nuevos parámetros jurídicos a los que debe sujetarse la aplicación de la normativa interna en materia de contratación temporal irregular en el sector público.

2.Comienza por determinar el ámbito de aplicación de la Cláusula 5 del Acuerdo Marco, toda vez que esa norma exige dos requisitos acumulativos: sucesión de contratos de trabajo y abuso en la temporalidad.

En cuanto al primero de dichos requisitos, solamente se aplica cuando se han suscrito sucesivos contratos de duración determinada o cuando un único contrato se ha prorrogado. No se aplica cuando se trate del primer o único contrato no prorrogado. Tampoco se aplica cuando los empleadores son distintos: cuando se suscriben sucesivos contratos laborales con diferentes Administraciones públicas.

Y respecto al segundo, el abuso de temporalidad consiste en que la relación laboral haya sido inusual o anormalmente larga con posterioridad a la fecha límite de incorporación de la Directiva 1999/70 (el 10 de julio de 2001). Por tanto, la presente doctrina se aplica a los trabajadores que han sufrido abuso en la temporalidad porque la relación laboral ha tenido una duración inusualmente larga o anormalmente larga. Se trata de un concepto jurídico indeterminado que deberá ponderar las circunstancias de cada caso concreto.

Y a tal efecto recuerda que, en los contratos para la cobertura temporal de un puesto de trabajo de una Administración pública durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo (interinidad por vacante), la doctrina jurisprudencial ha establecido que el plazo de cobertura de la vacante será, como regla general, de tres años, salvo que concurran circunstancias que justifiquen la superación de ese plazo.

Las STS 1141/2025, de 26 de noviembre (rcud 3835/2024) y 111/2026, de 29 de enero (rcud 513/2025), entre otras, explican que, «en orden a considerar más o menos justificada la posible superación de aquel plazo de tres años, habrá que estar a cada caso concreto para valorar adecuadamente la incidencia que esas extraordinarias causas pudieren haber desplegado, modulando razonablemente todos los elementos cualitativos y cuantitativos concurrentes en cada singular ocasión.»

A continuación, añadimos que nuestra doctrina «admite de forma expresa la existencia de supuestos excepcionales en los que la superación de aquel plazo no impida que siga estando justificada la prolongación del contrato de interinidad más allá de los tres años, correspondiendo a la entidad pública la carga de probar la existencia y naturaleza de tan extraordinarias circunstancias.»

3.Seguidamente precisa que la cláusula 5 no se aplica cuando una Administración pública suscribe un único contrato o varios contratos de duración determinada y esos contratos son fraudulentos porque no concurre la causa de temporalidad pactada o no cumplen los requisitos formales, pero no ha habido sin embargo un abuso en la temporalidad porque la relación laboral no ha sido inusualmente larga o anormalmente larga.

Tanto en el ejercicio de acciones declarativas de reconocimiento de derecho, como en los casos de acciones de despido derivadas de la extinción de la relación laboral, cuando en el proceso judicial se discuta la adecuación a derecho de uno o varios contratos temporales cuya duración no haya superado el plazo de tres años, el órgano judicial que aprecie su carácter fraudulento deberá así establecerlo en sentencia.

Se tratará de unos contratos temporales en fraude de ley que, en una Administración pública no permiten que se declare la fijeza del personal.

Esa contratación temporal ilícita en la que no se produce abuso de temporalidad porque su duración es inferior al plazo de tres años, debe calificarse por los órganos judiciales como una situación de temporalidad irregular, con las consecuencias legales inherentes en cuya determinación se aplicará el mismo régimen jurídico anterior a la STJUE Obadal.

4.La STS 475/2026, asimismo señala que la STJUE Obadal concluye que la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada no está adecuadamente sancionada desde el punto de vista del Derecho de la Unión Europea con las siguientes medidas:

A) La transformación de esos contratos en una relación laboral indefinida no fija, porque tiene naturaleza temporal.

B) El pago de indemnizaciones tasadas con un doble límite máximo en el momento de la extinción de esa relación laboral.

C) Un régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas de carácter ambiguo, abstracto e imprevisible.

D) La convocatoria de procesos selectivos en los que la valoración de la experiencia previa y el tiempo de servicio dedicado al desarrollo de sus tareas no se limita a aquellos candidatos que hayan sido víctimas de tal abuso.

5.La primera consecuencia que de ello se deriva es que ya no puede utilizarse la denominación de trabajador INF en referencia a quienes han sido objeto de abuso de temporalidad.

Pero eso no significa que haya quedado sin efecto el régimen jurídico establecido en la doctrina jurisprudencial anterior a la STJUE Obadal, que seguirá siendo aplicable a todas las situaciones en las que se declare la existencia de abuso de temporalidad y no sea posible reconocer la condición de trabajador fijo del sector público.

Circunstancia que tiene una enorme relevancia a la hora de resolver los litigios anteriores a la STJUE Obadal, por cuanto en todos ellos se maneja el concepto jurídico de trabajador INF, tanto en la formulación de las acciones planteadas en la demanda como en los pronunciamientos de las sentencias que son objeto de recurso de casación para la unificación de doctrina.

Así sucede en el presente asunto, en el que la sentencia recurrida acoge la pretensión subsidiaria de la demanda y califica la relación laboral como INF.

Una vez que el uso de esa denominación ha quedado desterrado de nuestro ordenamiento laboral debemos reconducir los términos en los que queda el debate litigioso en ese nuevo escenario jurídico, puesto que las pretensiones de las partes y las resoluciones judiciales pivotan sobre el alcance de aquel concepto de INF ahora inexistente.

Tarea que puede resultar dificultosa en algún concreto supuesto en función de las circunstancias del caso, de las pretensiones ejercitadas y de la respuesta judicial que se haya dado a las mismas, pero que debe estar guiada por la ineludible premisa de no causar indefensión a ninguna de las partes.

Bajo este fundamental principio deberemos adaptar el análisis de la existencia de contradicción y el pronunciamiento sobre el fondo del asunto a los parámetros jurídicos que se desprenden de la STS 475/2026.

6.La STS 475/2026 explica en su FD décimo que la gran litigiosidad suscitada al interpretar y aplicar la Cláusula 5 aconseja fijar determinados criterios en función de que las acciones ejercitadas sean declarativas de fijeza o acciones de despido.

Respecto a las demandas de fijeza como la plateada en el presente asunto, diferencia varias situaciones:

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 injustificadamente larga por no haber superado el plazo de duración de tres años, no será aplicable la Directiva 1999/70.

En tal caso, continuará aplicándose la misma doctrina jurisprudencial que antes de la STJUE Obadal.

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:

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.

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.

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

7.Este nuevo panorama jurídico significa que las acciones declarativas ejercitadas antes de la STJUE Obadal en las que se solicita el reconocimiento de fijeza y/o INF, lo que efectivamente pretenden es que se establezca que se ha producido una situación de abuso de temporalidad por la irregular utilización de la contratación temporal, y la consiguiente condición de trabajador fijo o en su caso INF en función de la pretensión articulada en cada caso.

Puesto que ya no es factible calificar la relación laboral como INF, cuando concurra una situación de abuso de temporalidad pero no sea legalmente posible reconocer la condición de trabajador fijo del sector público por resultar contra legem de acuerdo con la doctrina establecida en la precitada STS 475/2026, la respuesta judicial no puede ser otra que la declarar la existencia de ese abuso de temporalidad y reconocer el derecho de la persona trabajadora a reclamar la indemnización disuasoria por abuso de temporalidad en los términos que desarrolla dicha sentencia, a los que luego aludiremos.

A este nuevo marco jurídico debe ajustarse por consiguiente el análisis de la contradicción, así como la posterior solución del fondo del asunto. Y de esa misma forma deben ahora valorarse las pretensiones de las partes que solicitan o están referidas a la condición de INF.

8.La aplicación de estos criterios obliga a apreciar la existencia de contradicción en el caso de autos, toda vez que la sentencia recurrida declara la relación laboral como INF por abuso de temporalidad en la irregular utilización de contratos temporales para atender necesidades productivas permanentes del organismo empleador, pero descarta el reconocimiento de fijeza por resultar contra legem.

En idéntica situación jurídica, la sentencia referencial califica igualmente como irregular la contratación temporal de las personas trabajadoras, pero sin embargo declara como indefinida la relación laboral. Utiliza el concepto de trabajador indefinido como sinónimo de fijo, porque es de fecha anterior a la doctrina del Tribunal Supremo que acuña la figura jurídica del trabajador INF a partir de las SSTS 7 de octubre de 1996 (rcud. 3307/1995; 10 de diciembre 1996, (rcud. 1989/1995); y, definitivamente, STS Pleno 20 de enero 1998 (rcud. 317/1997).

Es evidente que la doctrina de la sentencia de contraste quedó de esta forma superada por la emanada de las precitadas sentencias del TS que configuran la situación jurídica del trabajador INF, pero como acabamos de razonar, esta última figura ha quedado asimismo sin efecto tras aquella STS 475/2026 que recepciona la STJUE Obadal.

9.En el marco jurídico actual, a efectos del recurso de casación para la unificación de doctrina en los litigios iniciados con anterioridad a la STS 475/2026, debe apreciarse la contradicción cuando en las sentencias en comparación se haya planteado la existencia de una situación de abuso de temporalidad en la contratación laboral en el sector público y las consecuencias jurídicas que de ello se derivan.

Con independencia de que la pretensión ejercitada por las partes o la respuesta ofrecida en uno u otro caso por el órgano judicial sea la de reconocimiento de la condición de trabajador fijo, indefinido o indefinido no fijo.

En definitiva, más allá de la terminología utilizada, que ha quedado superada por la STS 475/2026, lo determinante es que se cuestione la existencia de abuso de temporalidad en el sector público derivada de la contratación temporal irregular de la persona trabajadora, y las sentencias en comparación hayan aplicado una doctrina contradictoria a la hora de calificar esa situación o de establecer los efectos jurídicos que de ella se derivan.

Lo que en el presente caso conduce a apreciar la existencia de contradicción, puesto que la sentencia recurrida niega el reconocimiento de fijeza y la referencial califica sin embargo la relación laboral como indefinida.

CUARTO. La conversión de contratos temporales en fijos cuando el acceso al empleo público no se ha regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad es contraría a nuestro ordenamiento jurídico (contra legem).

1.A diferencia del asunto que resuelva la STS 475/2026, en el presente caso no se da la circunstancia de que la trabajadora demandante hubiere superado un proceso selectivo de acceso al empleo público.

La cuestión que aquí se suscita es la de determinar si debe declararse fija a la trabajadora que se encuentra en situación de abuso de temporalidad por estar prestando servicios para un organismo público desde el mes de marzo de 2016 y durante un periodo de tiempo muy superior a tres años, al amparo de diferentes contratos temporales que ya han sido indiscutidamente calificados en la sentencia de instancia como irregulares y contrarios a derecho porque su finalidad es la de atender necesidades productivas permanentes del organismo empleador, sin que el organismo público demandado haya combatido ese decisión.

2.La STS 475/2026, recuerda que la Cláusula 5 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva 1999/70/CE, se titula: «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva». Tiene el contenido siguiente:

«1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.»

La fecha límite de incorporación de esta Directiva era el 10 de julio de 2001 (se publicó en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm. 175, de 10 de julio de 1999).

A continuación, identifica el ámbito de aplicación de esta cláusula 5, para explicar que la situación de abuso de temporalidad a la que se refiere es aquella que se da cuando la persona trabajadora ha "suscrito sucesivos contratos de duración determinada o cuando un único contrato se ha prorrogado (esa Cláusula 5 menciona las «razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos»).

No se aplica cuando se trate del primer o único contrato no prorrogado. Tampoco se aplica cuando los empleadores son distintos: cuando se suscriben sucesivos contratos laborales con diferentes Administraciones públicas."

Abuso de temporalidad que se produce a partir del momento en el que esa relación laboral se ha prolongado durante un periodo superior a tres años, que, con carácter general y a salvo de circunstancias excepcionales, es el parámetro temporal que ha de utilizarse para valorar la existencia de una prolongación injustificadamente larga de la prestación de servicios laborales en el sector público.

3.El TJUE ha dictado múltiples sentencias y autos aplicando esa Cláusula 5, con interpretaciones no siempre coincidentes, lo que ha generado una importante litigiosidad. Por ello, esta Sala elevó cuestión prejudicial que ha sido resuelta por la STJUE Obadal.

El TJUE señala que la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada no está adecuadamente sancionada en el derecho español desde el punto de vista del Derecho de la Unión Europea con las medidas que ya hemos enumerado en el anterior FD, entre las que, destacadamente, se encuentra la transformación de esos contratos en una relación laboral INF.

La STJUE Obadal explica que la condición de trabajador INF 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».

Por eso hemos dicho anteriormente que la figura del trabajador laboral INF debe por lo tanto considerarse definitivamente expulsada de nuestro ordenamiento jurídico interno, por no constituir una respuesta adecuada a las obligaciones que impone aquella cláusula 5 del Acuerdo marco.

4.Llegados a este punto hemos de insistir en lo que ya decimos en la STS 475/2026.

El desarrollo normativo de la Directiva 1999/70 le corresponde al legislador, a quien se dirige el mandato contenido en su art. 2: «Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva [...]».

El legislador debe efectuar las reformas necesarias en aras al cumplimiento efectivo de la Cláusula 5 introduciendo medidas sancionadoras y disuasorias de la situación abusiva.

La elevada y persistente tasa de temporalidad evidencia que en muchas Administraciones públicas hay una cultura de la temporalidad que solo podrá ser atajada por la acción del legislador, en particular estableciendo claras y efectivas responsabilidades individuales a quienes incurran en ella.

Los trabajadores que han sufrido dicho abuso en la temporalidad deben recibir la correspondiente respuesta del legislador, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

5.Descartada de esa forma la solución de calificar la relación laboral como INF que esta Sala IV venía aplicando hasta la fecha, la STS 475/2026 explica en su FD quinto las razones por las que los órganos judiciales no pueden resolver esa problemática con una respuesta

contra legem, como sería la de reconocer la condición de fijeza en el sector público a las personas trabajadoras que no han superado un proceso selectivo que respete esos principios.

El art. 14 CE establece que los españoles son iguales ante la ley. La doctrina emanada del Tribunal Constitucional reitera que «la igualdad que garantiza el art. 23.2 CE en el acceso a las funciones públicas que desempeña el personal estatutario constituye una especificación del principio de igualdad que garantiza el art. 14 CE en el conjunto de las funciones públicas».

El derecho fundamental a la igualdad ante la ley del art. 14 de la CE incluye el derecho fundamental a la igualdad en el acceso al empleo público.

El ATC 427/2023, de 11 de septiembre, inadmitió el recurso de amparo contra la STS (Sala Contencioso-administrativa) 1547/2021, de 21 de diciembre (recurso 3565/2019).

El TS había declarado el abuso en la contratación temporal sucesiva por el SERMAS pero no había convertido el vínculo temporal (estatutario) en fijo.

El TC niega que se hayan vulnerado los derechos a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 de la CE), a un proceso con todas las garantías (art. 24.2 de la CE), los principios de legalidad y de reserva de ley formal en materia sancionadora (art. 25.1 de la CE), ni el derecho fundamental a la igualdad (art. 14 de la CE).

En relación con este último derecho, el TC argumenta: «la decisión del Tribunal Supremo de no transformar en fija la relación laboral temporal se adoptó, según ha quedado ya expuesto, de conformidad con la legislación interna sobre empleo público, que no cabe reputar contraria al art. 14 CE por el hecho de que impida la citada conversión al exigir la superación de un proceso selectivo ad hoc para la adquisición de la condición de personal funcionario de carrera o estatutario fijo. No cabe entender que el personal fijo y el temporal se encuentren a estos efectos en situaciones comparables, pues tal comparabilidad debe apreciarse a la luz de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo y los requisitos de formación y acceso al puesto, entre otros (en sentido análogo, interpretando la prohibición de discriminación de la cláusula 4 del acuerdo marco, STJUE de 21 de noviembre de 2018, asunto C-619/17, De Diego Porras II, § 51).».

Los ATC 178/1991, de 17 de junio; 122/2009, de 29 de abril; y 124/2009, de 28 de abril, han distinguido entre el sector privado y el público. Los dos últimos de los citados autos sostienen que «las irregularidades de la contratación tienen un alcance distinto en el sector privado y en el sector público. La contratación de personal laboral para la Administración pública no puede verse sujeta, por imperativo del art. 14 CE, a las mismas reglas que la contratación entre particulares, pues tal carácter de Administración pública es por sí mismo factor de diferenciación relevante, en atención, precisamente, a otros mandatos constitucionales. Los abusos o fraudes en la contratación en la empresa privada en general perjudican al trabajador en su derecho a la estabilidad en el empleo, y benefician al empleador al permitirle una precariedad en el empleo contraria a la Ley. Pero en el sector público existe además un interés general relevante, y el riesgo de una posible colisión entre la Administración y el empleado en cuanto que la irregularidad puede ser una vía utilizada para el ingreso fraudulento en la Administración pública fuera de los cauces constitucional y legalmente exigibles, no respondiendo a los principios de mérito y capacidad. Por esa razón, los órganos judiciales han de tomar en consideración esos principios, para evitar que el recurso a la estabilidad en el empleo pueda ser utilizado para consolidar, en perjuicio de aspirantes legítimos, un acceso y permanencia en la función pública sin condiciones de igualdad y sin respetar los principios de mérito y capacidad».

Los arts. 11.3 y 55 del TREBEP disponen que el ingreso al empleo público debe respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad. Además, reconocen el derecho de todos los ciudadanos a acceder al empleo público de acuerdo con esos principios:

«Art. 11.3. Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.»

«Art. 55.1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados [...]».

La doctrina jurisprudencial ha aplicado al personal laboral los criterios de selección tradicionales en la función pública [STS de 12 de mayo de 2008 (rcud 1956/2007); 19 de enero de 2009 (rcud 1066/2007); 3 de abril de 2009 (rcud 773/2007); 120/2023, de 8 de febrero (rcud 1935/2020) y 493/2023, de 7 de julio (rcud 2809/2020), entre otras muchas].

6.Lo que definitivamente nos lleva a concluir en la STS 475/2026, que 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 ciudadanos.

Además, el TJUE ha declarado que los Estados miembros deben adoptar medidas suficientemente efectivas y disuasorias para garantizar la plena eficacia del Acuerdo Marco que no pongan en peligro su objetivo ni efectividad.

La conversión automática de todos los contratos de duración determinada con abuso en la temporalidad en contratos fijos de las Administraciones públicas consagraría para el futuro como una vía de acceso al empleo público vulnerando la igualdad, el mérito y la capacidad. Y en modo alguno disuadiría a los organismos del sector público de efectuar en el futuro más contrataciones temporales al margen de esos principios.

7.Añadimos ahora que los ATC 122/2009, de 29 de abril; y 124/2009, de 28 de abril, explican que en el empleo público hay un «riesgo de una posible colisión entre la Administración y el empleado en cuanto que la irregularidad puede ser una vía utilizada para el ingreso fraudulento en la Administración pública fuera de los cauces constitucional y legalmente exigibles, no respondiendo a los principios de mérito y capacidad».

Si se declarasen fijos a esos trabajadores temporales, eludiendo el acceso al empleo público conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, se perjudicaría el derecho de todos los demás ciudadanos al ingreso en el empleo público.

En el sector privado la conversión de la relación laboral en fija supone una efectiva sanción al empleador que utiliza la contratación temporal irregular.

En el sector público, como apuntan las precitadas resoluciones del Tribunal Constitucional, vendría a constituir una posible vía de ingreso fraudulento en la Administración.

Y más que una verdadera sanción al organismo empleador que ha incurrido en abuso de temporalidad le facilitaría la solución de la problemática generada por su irregular actuación en la contratación temporal de trabajadores, sin verse siquiera obligado a activar y tramitar las convocatorias y mecanismos de estabilización del empleo público.

De esta forma la sanción no es disuasoria, sus efectos no recaen en realidad sobre el organismo incumplidor, sino que vendrían a perjudicar a todo el conjunto de ciudadanos que se ven privados de la legitima posibilidad de acceder a un empleo público conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Por el contrario, condenar al pago de indemnizaciones disuasorias sí que tendría un impacto económico en las Administraciones públicas disuasorio de este abuso y no perjudicaría el derecho del acceso al empleo público de todos los demás ciudadanos.

Debemos reiterar que tiene que ser el legislador el que, en cumplimiento de la Directiva 1999/70, adopte las medidas necesarias para atajar esta temporalidad.

QUINTO. La doctrina del TJUE impide la conversión de la relación laboral en fija cuando es contra legem.

1.De la imparcial lectura de las numerosas sentencias dictadas por el TJUE en la materia, resulta claramente que jamás ha exigido, o siquiera sugerido, que se reconozca la condición de personal laboral fijo, prevista en el artículo 8, apartado 2, letra c), del EBEP, o la de funcionario de carrera, contemplada en la letra a) de ese apartado 2, a un trabajador en la Administración Pública sin que haya superado previamente los procesos selectivos o los concursos, oposiciones o concursos-oposiciones previstos, de conformidad con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Así lo ha entendido esta Sala IV y en ello debemos ratificarnos.

De la propia STJUE Obadal se desprende esa consecuencia, en cuanto su apartado 47 señala 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 trata debe prever, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada".

2.Como decimos en la STS 475/2026, el TJUE ha negado que la Cláusula 5 tenga efecto directo, por lo que no puede invocarse para eludir la aplicación de una norma nacional contraria a ella: «la cláusula 5 del Acuerdo Marco no es incondicional ni suficientemente precisa para tener efecto directo. Pues bien, una disposición del Derecho de la Unión de esta índole, carente de efecto directo, no puede invocarse como tal por un particular ante un juez nacional en un litigio sometido al Derecho de la Unión con el fin de excluir la aplicación de una disposición de Derecho nacional que le sea contraria» [STJUE de 24 de junio de 2021 (C-550/2019, apartado 75); 13 de enero de 2022 (C-282/2019, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, apartado 120); y 29 de enero de 2026 (C-668/24, Eliz Erkut Duygu, apartado 70), entre otras].

Las STJUE de 19 de marzo 2020 (C-103/18 y C-429/18, Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez, apartado 123); 3 de junio 2021 (C-726/19, IMIDRA, apartado 84) y de 29 de enero de 2026 (C-668/24, Eliz Erkut Duygu, apartado 71), entre otras, argumentaron que «la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes de su Derecho interno tiene sus límites en los principios generales del Derecho, en particular en los de seguridad jurídica e irretroactividad, y no puede servir de base para una interpretación contra legem del Derecho nacional».

A lo que podemos añadir que en el mismo sentido se pronuncia la STJUE de 13 de junio de 2024 (C-331/22 y C-332/22) en un supuesto como el presente relativo a la contratación temporal en el sector público en España, para indicar en su parte dispositiva que la conversión de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada en contratos o relaciones de empleo por tiempo indefinido puede valer como medida adecuada para prevenir y , en su caso, sancionar el abuso en la temporalidad, pero, expresamente dice "siempre que esa conversión no implique una interpretación *contra legem*del Derecho nacional".

Como señalamos en la STS 475/2026, "Si el 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)".

3.La doctrina del TJUE no obliga a dicha conversión si es contra legem. La citada STJUE Obadal no introduce ninguna modificación en ese aspecto.

Bien al contrario. El TJUE explica que «el Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada» (apartado 44).

Añade que esta Cláusula 5 atribuye a los estados miembros la facultad de determinar en qué condiciones los contratos de duración determinada se considerarán celebrados por tiempo indefinido: «el Acuerdo Marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos por tiempo indefinido».

Y razona pormenorizadamente cuándo la condena al pago de una indemnización constituye una medida proporcionada, eficaz y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las disposiciones adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco.

Lo que en la STS 475/2025 nos lleva a concluir que la condena al pago de esa indemnización disuasoria es una medida que garantiza la eficacia de la Cláusula 5 y resulta conforme al ordenamiento interno, lo que permite evitar la aplicación de medidas contra legem como la conversión automática de todos los contratos de duración determinada con abuso de temporalidad en contratos fijos.

4.En definitiva, en el estado actual de nuestro vigente ordenamiento jurídico y a salvo de las soluciones legales que el legislador pueda arbitrar de futuro, cuando la persona trabajadora no ha superado un proceso selectivo conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad para la cobertura de una plaza fija, la medida consistente en el pago de una indemnización disuasoria en los términos establecidos en la STJUE Obadal es la única respuesta judicial posible para sancionar los abusos de temporalidad en el sector público sin incurrir en aplicación contra legem del derecho interno.

SEXTO. Indemnización para prevenir y reparar el abuso de temporalidad.

1.Conforme a la doctrina establecida en el FD séptimo de la STS 475/2026, cuando no sea posible esa conversión en contrato fijo porque sería contra legem esta Sala tiene que determinar si una indemnización puede constituir una medida adecuada para prevenir y sancionar este abuso.

La STJUE Obadal (apartados 67 a 69) admite que dicha indemnización sí que es una medida que puede ser idónea siempre que se cumplan las siguientes exigencias:

A) El Estado está obligado a compensar íntegramente el perjuicio sufrido por el trabajador que ha sido víctima de la utilización abusiva.

B) El principio de reparación íntegra del perjuicio sufrido y el principio de proporcionalidad obligan a establecer una reparación adecuada, que no se limite a una indemnización meramente simbólica.

C) Tampoco debe sobrepasar la compensación íntegra del perjuicio sufrido por tal trabajador.

D) La cuantificación de la indemnización debe tener en cuenta todas las circunstancias del asunto, en especial:

a) La naturaleza de las funciones desempeñadas por el trabajador de que se trate,

b) el número y la duración acumulada de los contratos en cuestión,

c) las ventajas económicas que el interesado habría podido reclamar de no haber existido el abuso,

d) y el perjuicio sufrido como consecuencia de la situación de incertidumbre en la que se ha encontrado.

E) Los Estados miembros tienen permitido concebir regímenes de sanciones y de reparación que adopten la forma de pagos de naturaleza tasada siempre que:

a) Permitan garantizar una reparación adecuada de los perjuicios sufridos por la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

b) Sancionen también los incumplimientos comprobados.

2.Hemos explicado que la medida adecuada para la efectividad de la Cláusula 5 no puede consistir, como regla general, en la conversión de todos esos contratos de duración determinada en contratos fijos porque el Derecho español rechaza la fijeza en el empleo público cuando no se han cumplido los principios de igualdad, mérito y capacidad. Además de todo lo que llevamos dicho, desde la perspectiva del Derecho de la Unión Europea, ello vulneraría asimismo la libre circulación de trabajadores.

Por consiguiente, 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.

3.En lo que se refiere al pago de esa indemnización disuasoria y reparadora, la STJUE Obadal considera insuficientes las siguientes medidas:

A) Indemnización tasada

El TJUE niega que la indemnización tasada constituya una reparación proporcionada y efectiva del abuso en la temporalidad por las siguientes razones:

a) «solamente se abona al trabajador afectado cuando esa relación laboral se extingue como consecuencia de que se adjudique a otra persona la plaza que él venía ocupando» (apartado 66).

b) «únicamente se abonan en el momento en que la relación laboral se extingue por la culminación del proceso selectivo» (apartado 71).

c) Su pago no permite «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).

d) Esas indemnizaciones no permiten «eliminar, en todas las situaciones de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión» (apartado 72).

Por ende, el TJUE establece que, 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 en abuso de temporalidad.

4.En el presente asunto ya hemos explicado que la trabajadora demandante ha estado sometida a una situación de abuso de temporalidad por la prolongación inusualmente larga de una concatenación de contratos temporales que ha superado el periodo de tres años, cuyo objeto era el de atender necesidades productivas de carácter permanente ajenas a cualquier circunstancia puramente coyuntural que pudiere justificarlos.

Reclama la fijeza, pero no ha superado un proceso selectivo para acceder a empleo temporal fijo conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, por lo que su reconocimiento resultaría contra legem.

Por consiguiente, la respuesta judicial adecuada es la de declarar que la persona trabajadora ha sido objeto de una contratación temporal irregular en abuso de temporalidad por la utilización abusiva e ilegítima de sucesivos contratos de duración determinada y tiene derecho a reclamar el pago de una indemnización de daños y perjuicios.

SÉPTIMO. Concreción de la cuantía indemnizatoria.

1.Como acabamos de razonar, la condena al pago de una indemnización de daños y perjuicios al trabajador que ha sido objeto de abuso de temporalidad que se ajuste a esos criterios y principios que hemos enumerado en el anterior apartado, es una medida adecuada para reparar y prevenir el abuso.

En la fijación de su importe el órgano judicial ha de tener en cuenta los parámetros que ofrece el FD octavo de la STS 475/2026, esto es:

A) La carga de la prueba de los perjuicios irrogados le corresponde al trabajador. Puede ser una prueba muy difícil, en particular la acreditación de daños morales. La tutela judicial efectiva obliga a facilitarla con el aligeramiento de la carga probatoria exigible al trabajador en abuso de temporalidad.

B) La CE reconoce el derecho a la igualdad, que incluye la igualdad en la aplicación de la ley. La experiencia demuestra que, cuando se encomienda la cuantificación de indemnizaciones reparadoras al arbitrio de cada Juzgador, puede haber grandes diferencias entre las indemnizaciones fijadas por unos y otros.

C) El art. 74.1 de la LRJS menciona cuáles son los principios del proceso social, que incluyen el principio de celeridad. La naturaleza de las pretensiones ejercitadas en el orden social, que afectan a los salarios y a las prestaciones de la Seguridad Social, es incompatible con una demora muy grande en la respuesta judicial. Las controversias relativas a estos trabajadores que han sufrido abuso en la temporalidad pueden generar una importante litigiosidad. Parece razonable intentar limitarla o contribuir a su rápida resolución, en aras a la efectividad de la tutela judicial.

2.La disposición adicional 17ª del TREBEP y el art. 2.6 de la Ley 20/2021, que tienen el mismo contenido, establecen indemnizaciones tasadas:

«4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento [...]

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado,

sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria».

Esas normas estatuyen que, en el caso de los trabajadores en situación de abuso de temporalidad, la compensación consiste en la diferencia entre esa indemnización tasada máxima (que el TJUE rechaza) que solo se devenga cuando se produce el cese, referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento y la indemnización por extinción del contrato. Además, la indemnización no se abona en caso de despido disciplinario procedente o renuncia voluntaria, lo que supone que en esos supuestos no se indemnizaría el abuso en la temporalidad, que se habría producido igualmente. La STJUE Obadal impide que podamos cuantificar la indemnización en esos términos.

3.La STJUE de 29 de enero de 2026 (C-668/24, Eliz Erkut Duygu) declaró que no se oponía a la Cláusula 5 una normativa nacional que concedía un importe mínimo en concepto de indemnización por el daño sufrido, cuya prueba podía aportarse por vía de presunción, sin perjuicio de que se obtuviera la reparación de un daño mayor, así como la posibilidad de responsabilidad de los directivos de las fundaciones en caso de negligencia grave o de infracción dolosa por parte de estos de la normativa nacional relativa a dichos contratos, siempre que esas medidas permitan sancionar de manera efectiva el abuso constatado.

La indemnización mínima garantizada ascendía a un importe comprendido entre dos meses y medio y 12 meses de salario, que posteriormente se aumentó a entre cuatro y 24 mensualidades, sin perjuicio del derecho de ese trabajador a probar que ha sufrido un perjuicio mayor.

4.Si el propósito de dicha indemnización es reparar íntegramente el perjuicio causado por el abuso en la temporalidad y sancionar el incumplimiento, cuantificarla con base en el salario del trabajador supondría que los empleados con salarios superiores percibirían indemnizaciones mayores que los trabajadores con salarios inferiores: la indemnización sería directamente proporcional al salario del trabajador.

La razón por la que las indemnizaciones extintivas tasadas se calculan sobre la base del salario del trabajador despedido es porque se ve privado de ese ingreso. La indemnización compensa la pérdida de ingresos, por lo que se debe tener en cuenta el salario que se percibía en el momento del despido.

Por el contrario, si lo que se indemniza es el perjuicio sufrido por el abuso en la temporalidad, dicho perjuicio no es directamente proporcional al salario del trabajador. Un empleado con un salario inferior aquejado de abuso en la temporalidad puede sufrir un perjuicio mayor que otro trabajador con un salario más elevado.

5.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.

Si la Administración pública convoca un proceso de selección para ocupar con personal fijo la plaza del trabajador en situación de abuso de temporalidad, aprueba otro trabajador que es contratado con una relación laboral fija y se extingue el contrato de aquel trabajador, debemos aplicar analógicamente la indemnización por despido objetivo de 20 días de salario por año trabajado, prorrateada mensualmente, con un máximo de 12 mensualidades.

El abono de una indemnización directamente proporcional a la duración del contrato, al aplicarse a relaciones laborales anormalmente largas o inusualmente largas, conllevará que su cuantía no sea exigua.

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.

La indemnización puede constituir una medida adecuada para combatir el abuso en la temporalidad. Ese objetivo solo se cumple cuando se trata de una indemnización específica. No basta con condenar al abono de la misma indemnización que cuando se extingue un contrato laboral sin abuso en la temporalidad. Las STJUE de 19 de marzo 2020 (C-103/18 y C-429/18, Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez, apartado 103) y 24 de junio de 2021 (C-550/2019, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, apartado 74) explican que «la concesión de una indemnización debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada».

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.

La consecuencia es que, en cumplimiento de la doctrina del TJUE, esa compatibilidad de la indemnización extintiva y la compensatoria por abuso de temporalidad determinará que , cuando se extingan sus relaciones laborales, los trabajadores con contratos temporales que han sufrido abuso en la temporalidad percibirán indemnizaciones más elevadas que los trabajadores fijos porque aquellos han desarrollado su actividad laboral en una situación de incertidumbre que estos no han tenido (STJUE Obadal, apartado 68).

6.La recepción de la STJUE Obadal puede generar una importante litigiosidad y causar desigualdad en la aplicación de la ley. Con la finalidad de disminuir el importante incremento de la litigiosidad que se va a producir, así como establecer criterios unificados que eviten diferencias muy grandes entre la cuantificación de la indemnización fijada por cada uno de los órganos judiciales, esta Sala sienta los siguientes criterios para cuantificar las indemnizaciones por abuso en la temporalidad:

A) En primer lugar, reiteramos los criterios establecidos en la citada STJUE Obadal:

a) Compensación íntegra del perjuicio y principio de proporcionalidad. No cabe una indemnización meramente simbólica.

b) No debe sobrepasar la compensación íntegra del perjuicio sufrido por tal trabajador.

c) Se debe tener en cuenta la naturaleza de las funciones desempeñadas por el trabajador, 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.

d) Debe sancionar los incumplimientos comprobados.

B) El TJUE también ha afirmado que ni el principio de reparación íntegra del perjuicio sufrido ni el principio de proporcionalidad exigen el abono de una indemnización de carácter punitivo [STJUE de 8 de mayo de 2019 (C-494/17, Rossato y Conservatorio di Musica F. A. Bonporti) y 13 de junio de 2024 (C-331/2022, Dirección General de la Función Pública, Generalidad de Cataluña)].

C) El TJUE niega virtualidad a las indemnizaciones con límites máximos porque no permiten la reparación adecuada e íntegra de los daños derivados de tales abusos [STJUE de 13 de junio de 2024 (C-331/2022, Dirección General de la Función Pública, Generalidad de Cataluña, apartado 81) y 29 de enero de 2026 (C-668/24, Eliz Erkut Duygu, apartado 63)].

7.La indemnización compensatoria tiene que diferenciar entre los daños materiales y los daños morales:

1) Daños materiales

La STJUE Obadal explica que la cuantificación de la indemnización debe tener en cuenta, entre otras circunstancias, las ventajas económicas que el interesado habría podido reclamar de no haber existido el abuso. Se trata de daños materiales.

La igualdad de derechos de los trabajadores con contratos temporales y con contratos de duración indefinida (art. 15.6 del ET) supone que, salvo que se pruebe lo contrario, el salario y las condiciones laborales de los trabajadores temporales no habrán sido inferiores.

Si no es así, se tratará de daños materiales que el trabajador deberá acreditar y que deberán ser indemnizados. Si el trabajador que ha sufrido ese abuso en la temporalidad ha percibido una retribución inferior a la que hubiera cobrado si hubiera sido un trabajador fijo, deberá indemnizarse este daño material. Asimismo, si acredita que, debido a su relación temporal, ha sufrido cualquier otro daño material, se tendrá en cuenta al calcular la cuantía indemnizatoria.

2) Daños morales

El problema se suscita con la indemnización de los daños morales, cuya acreditación y cuantificación es muy difícil. La STJUE de 29 de enero de 2026 (C-668/24, Eliz Erkut Duygu) admitió la validez de una indemnización por vía de presunción o por defecto siempre que no tenga límite. Si se acreditan unos perjuicios superiores a esa indemnización presuntiva, se deberán indemnizar íntegramente con una cuantía superior.

Esta Sala debe fijar una indemnización presuntiva mínima de los daños morales sin perjuicio de que, si el trabajador acredita unos daños superiores, se indemnicen en su integridad. En caso contrario, si no la fijamos, cada uno de los numerosos pleitos con este objeto exigirá al trabajador una prueba muy difícil, que puede conllevar una extensa y minuciosa actividad probatoria y cuya cuantificación de cada indemnización quedará a criterio de cada juzgador, con graves consecuencias para la igualdad en la aplicación de la ley y para la tutela judicial efectiva.

La cuantificación de la indemnización por abuso de temporalidad debe sujetarse a los siguientes criterios:

A) La indemnización por abuso de temporalidad no puede cuantificarse conforme a las reglas de cálculo de las indemnizaciones extintivas, ya sea por despido improcedente (art. 56 del ET), objetivo (art. 53 del ET), colectivo o por finalización de contrato temporal [art. 49.1.c) del ET] por las siguientes razones:

a) Todas esas indemnizaciones se calculan con una fórmula matemática que tiene en cuenta dos variables (salario diario y tiempo de prestación de servicios) y una constante. Hemos explicado que la razón por la que la cuantía salarial es una de las dos variables estriba en que se trata de una indemnización reparadora (sustitutoria) de la pérdida de ingresos producida como consecuencia de la extinción laboral.

b) Por el contrario, si se trata de una indemnización reparadora del abuso en la temporalidad, los perjuicios no son directamente proporcionales a la cuantía del salario que se venía cobrando por el trabajador. El hecho de que un trabajador temporal cobre un salario elevado no significa que los perjuicios derivados de su situación abusiva sean mayores que los de un trabajador con un salario inferior. Puede suceder lo contrario, que al disfrutar de unos ingresos superiores tenga más medios materiales para afrontar las consecuencias de su precariedad. Esta Sala no comparte la tesis de que los daños morales sufridos por los trabajadores son directamente proporcionales a la cuantía de sus salarios.

c) La aplicación analógica de una norma exige que haya identidad de razón [STS 601/2025, de 23 de junio (rec. 223/2023); 164/2025, de 4 de marzo (rec. 56/2023); y 695/2025, de 4 de julio (rcud 2949/2023)]. La indemnización extintiva compensa la pérdida de salarios como consecuencia de la finalización del contrato de trabajo. Su finalidad es contrarrestar algo posterior a la extinción laboral: la pérdida futura de ingresos. Por el contrario, la indemnización por abuso es independiente de la extinción laboral. Pretende reparar el daño sufrido en el pasado, durante la vigencia de la relación laboral: el menoscabo derivado de la precariedad. No hay identidad de razón.

B) Debemos fijar una indemnización presuntiva que opere como un mínimo, sin perjuicio de que, cuando se acrediten unos perjuicios superiores, se indemnicen en su integridad. Con esa finalidad, se puede utilizar orientativamente la LISOS.

a) La STC 247/2006, de 24 julio (rec. 6074/2003) admitió utilizar como criterio de referencia de la vulneración de derechos fundamentales las cuantías sancionadoras previstas para las infracciones empresariales, en casos de reincidencia, en la LISOS.

b) Reiterada doctrina jurisprudencial [por todas, STS 1056/2018, de 13 de diciembre (rec. 3/2018); de 2 de febrero de 2015 (rec. 279/2013); y 129/2026, de 4 de febrero (rcud 1222/2024)] ha considerado idónea la utilización del criterio orientador del importe de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS para calcular la cuantía de la indemnización de daños morales cuando se ha producido una vulneración de derechos fundamentales.

c) El art. 7.2. de la LISOS tipifica como infracción grave la vulneración de la normativa sobre contratos temporales:

«La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva. A estos efectos se considerará una infracción por cada una de las personas trabajadoras afectadas».

d) La doctrina jurisprudencial ha tenido en cuenta, al fijar la cuantía de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, la sanción establecida por la LISOS «al tiempo de producirse los hechos» [STS 1013/2025, de 22 de octubre (rcud 1357/2024); 1017/2025, de 22 de octubre (rcud 1841/2024); y 54/2026, de 20 de enero (rcud 5483/2024); entre otras].

Hasta la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre (el 31 de diciembre de 2021), el art. 40.1.b) de la LISOS cuantificaba las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo calificadas como graves «con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros».

Desde el 31 de diciembre de 2021 el art. 40.1.c).bis de la LISOS sanciona las infracciones graves del art. 7.2 con multas «en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros».

e) La indemnización por abuso en la temporalidad se puede fijar en una cuantía igual a dicha sanción, lo que facilitaría la prueba del perjuicio y agilizaría la tramitación de todos estos procedimientos, a menos que el trabajador acredite un perjuicio superior, en cuyo caso se deberá fijar la indemnización que repare íntegramente el daño, cuya cuantía podrá exceder de las anteriores.

f) El art. 41 de la LISOS regula las sanciones en caso de reincidencia. Prevé que se aumente la cuantía de las sanciones con la finalidad de afrontar los casos en los que el empleador insiste en vulnerar la normativa.

Si la doctrina constitucional y jurisprudencial admite pacíficamente que la cuantificación de los daños morales por vulneración de derechos fundamentales se haga utilizando orientativamente las sanciones de la LISOS, lo que ha cumplido las funciones reparadora y disuasoria en ese ámbito; es dable aplicar el mismo criterio para cuantificar los daños morales cuando se calcula la indemnización por abuso en la temporalidad.

C) Cuando el trabajador acredite que, como consecuencia del abuso en la temporalidad, ha sufrido unos daños superiores, se deberán indemnizar en su integridad.

La condena al pago de una indemnización superior a la indemnización presuntiva mínima exige que el trabajador acredite el concreto perjuicio sufrido. Le incumbe la carga de la prueba.

OCTAVO. Sanción administrativa

1.Junto con la condena al pago de esa indemnización y para completar el conjunto de medidas disuasorias y punitivas para prevenir el abuso de temporalidad que son posibles en el marco legal actual sin incurrir en una interpretación contra legem del vigente ordenamiento jurídico, el órgano judicial que aprecie el abuso de temporalidad debe activar el mecanismo sancionador de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.

La STJUE Obadal niega virtualidad al régimen de responsabilidad de las Administraciones públicas en caso de incumplimiento porque, a su juicio, «parecía tener un grado de ambigüedad y de abstracción» (apartado 78).

El ordenamiento jurídico español regula la responsabilidad civil, penal y disciplinaria de los funcionarios y la responsabilidad patrimonial de las autoridades y del personal al servicio de las Administraciones Públicas. El TJUE considera que no se ha acreditado que ese régimen de responsabilidad haya tenido operatividad real. Es cierto que la tasa de temporalidad de las Administraciones públicas no ha disminuido desde que se aprobó la Directiva 1999/70.

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. La sanción se imputaría al responsable individual del abuso. Corresponde al legislador aprobar las reformas necesarias para la efectividad de esta responsabilidad y a las autoridades competentes garantizar la efectividad de las normas jurídicas que exigen dicha responsabilidad.

2.En la situación actual, el intérprete supremo del Derecho de la Unión Europea ha negado que sea una medida proporcionada, eficaz y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las disposiciones adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco.

De tal forma 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. La sentencia habrá declarado que se ha producido la vulneración de la normativa laboral y la Autoridad Laboral será competente para sancionarla.

Por ejemplo, cuando se haya producido un abuso en la temporalidad y un contrato de sustitución para la cobertura temporal de un puesto de trabajo de una Administración pública durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo se haya prolongado durante más de tres años sin que concurran circunstancias que justifiquen la superación de ese plazo, será subsumible en la conducta típica del art. 7.2 de la LISOS.

3.Hemos explicado que el art. 7.2. de la LISOS tipifica como infracción grave la vulneración de la normativa sobre contratos temporales. El art. 40.1 de la LISOS cuantifica las sanciones. 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.

La imposición de las correspondientes sanciones administrativas a las Administraciones públicas incumplidoras constituye una medida que, junto con la indemnización de daños y perjuicios, sanciona la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada. Su impacto económico tendrá un efecto disuasorio.

La sanción procederá igualmente, aunque el trabajador haya podido consolidar finalmente la fijeza de la relación laboral, porque esa circunstancia no elimina la existencia del abuso de temporalidad en el que ha incurrido el empleador y es la consecuencia lógica de la finalidad disuasoria que es propia del régimen sancionatorio.

NOVENO. Demanda declarativa en la que se alega abuso de temporalidad. Resolución del presente asunto.

1.Estamos en este caso ante una demanda interpuesta antes de la STJUE Obadal en la que se alega abuso de temporalidad y se ejercita acción declarativa de fijeza, sin que se haya reclamado la indemnización compensatoria por abuso de temporalidad.

Ya hemos dicho que la doctrina de esta Sala IV ha establecido con carácter general en tres años el plazo a partir del cual debe considerarse injustificadamente larga la contratación temporal del personal laboral en el sector público. Transcurrido ese plazo se produce la situación de abuso de temporalidad por irregular contratación temporal de la persona trabajadora.

En lo que nada ha cambiado tras la STJUE Obadal y STS 495/2026.

Esa misma situación de abuso en la temporalidad determinaba anteriormente la conversión del contrato de trabajo en INF, con las consecuencias legales a ello anudadas. Destacadamente: a) que la relación laboral ya no podía extinguirse hasta la definitiva cobertura de la plaza mediante el procedimiento reglamentario; b) que durante su vigencia el trabajador INF tenía los mismos derechos que el trabajador fijo; c) que la extinción conforme a derecho comportaba en todo caso el pago de una indemnización de 20 días por año de servicio; d) y era constitutiva de despido improcedente, o en su caso nulo, cuando la extinción no obedecía a esa justa causa legal.

Y ese mismo régimen jurídico sigue por supuesto vigente para los trabajadores en situación de abuso de temporalidad por la irregular concatenación de contratos temporales durante un plazo superior a tres años.

Con una esencial y radical diferencia.

Con anterioridad a la STJUE Obadal y STS 495/2026, la única consecuencia jurídica que generaba el abuso de temporalidad era la conversión de la relación laboral en INF.

A partir de ahora, el abuso de temporalidad conlleva la aplicación de ese mismo régimen jurídico, y, además, como consecuencias añadidas, el derecho a la percepción de la indemnización disuasoria y resarcitoria por abuso de temporalidad, así como la preceptiva e ineludible activación de la actuación inspectora y sancionatoria de la ITSS.

Como hemos avanzado, la propia STJUE Obadal señala en su apartado 47, que resulta conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional que en el sector público prohíbe transformar en fijo una sucesión de contratos temporales, cuando el ordenamiento jurídico interno contempla otra medida para evitar y sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

Tras la STJUE Obadal, nuestra STS 495/2026 asume que la conversión en INF es una medida insuficiente para sancionar y reparar el abuso de temporalidad.

Pero una interpretación de nuestro ordenamiento jurídico conforme con el Derecho de la Unión y que no resulta contra legem, nos llevó a concluir que admite el reconocimiento en favor de la persona trabajadora de una indemnización disuasoria no tasada, cuya finalidad es la reparación íntegra de las consecuencias del abuso a la vez que opera como sanción al organismo público incumplidor que es condenado al pago de la misma, así como la activación por el órgano judicial de la actuación inspectora de la ITSS para que además imponga las sanciones administrativas que legalmente correspondan.

Estas dos medidas cumplen adecuadamente con las exigencias que impone la STJUE Obadal en los términos que señala en su apartado 47.

En definitiva, en supuesto de acciones de reconocimiento de derecho ejercitadas mientras sigue vigente la relación laboral, una vez constatado el abuso de temporalidad por la prolongación injustificadamente larga de la prestación de servicios durante un periodo superior a tres años, el pronunciamiento judicial debe declarar la existencia de abuso de temporalidad, reconocer el derecho del trabajador a percibir la indemnización compensatoria de daños y perjuicios calculada conforme a los criterios que ya hemos expuesto, y remitir testimonio de la sentencia a la ITSS para que active el oportuno expediente sancionador.

Además, la relación laboral seguirá vigente hasta su definitiva resolución, que dará derecho al trabajador a percibir la indemnización de 20 días por año de servicio en el momento del cese cuando la extinción resulte conforme a derecho por cobertura reglamentaria de la plaza, y deberá calificarse como despido improcedente o nulo cuando resulte ilegal por sustentarse en una causa diferente.

El trabajador podrá reclamar en todo caso una nueva indemnización por el periodo de abuso de temporalidad posterior al que abarque el anterior litigio, sin que, lógicamente, puedan acumularse dos indemnizaciones por el mismo periodo de abuso de temporalidad.

2.Bajo esos presupuestos debemos resolver el presente asunto, conforme a los criterios establecidos en la STS 475/2026, FD undécimo.

La incidencia de las sentencias del TJUE en los procedimientos judiciales pendientes se abordó por esta Sala en relación con la reclamación de la indemnización de daños y perjuicios (que se fijó en 1.800 euros) por la negativa del INSS a abonar el complemento de maternidad por aportación demográfica con posterioridad a la STJUE 12 de diciembre de 2019 (C-450/18), que había reconocido el derecho de los varones a percibirlo.

En las sentencias sobre esa cuestión recordamos que "Es reiterada la doctrina del TJUE que impone al órgano judicial nacional la obligación de garantizar, con la misma eficacia, la protección de los derechos establecidos por el ordenamiento jurídico nacional y los conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (STJUE 7 de septiembre de 2023, asunto C-590/21) , lo que les obliga a interpretar el derecho nacional, en la medida de lo posible , de un modo conforme con el Derecho de la Unión, para preservar de esta forma la efectividad del conjunto de las disposiciones del Derecho de la Unión como impone el principio de primacía, aunque esa obligación de interpretación conforme no pueda servir de fundamento a una aplicación contra legem del Derecho nacional" (STS 643/2024, de 7 de mayo, rcud. 3503/2021).

En aplicación de esa misma doctrina sentamos el siguiente criterio:

Cuando el procedimiento se encuentra en trámite en la instancia, se puede reclamar la indemnización por el abuso en la temporalidad ampliando la demanda o en el acto del juicio oral. En cumplimiento del deber de garantizar la efectividad del derecho de la Unión que la

doctrina del TJUE impone a los órganos jurisdiccionales nacionales, obliga al Juez de lo Social (en la actualidad, el Tribunal de Instancia) a plantear de oficio esa cuestión en el acto de juicio para el caso de que no lo hicieren las partes, puesto que hay una previsión normativa de derecho interno, el art. 85.1 LRJS, que expresamente admite esa posibilidad y no se incurriría en una interpretación contra legem del derecho nacional, quedando perfectamente garantizado el derecho a ser oído y la tutela judicial efectiva de todos los litigantes. Dicho precepto legal permite que en el juicio oral se oiga a las partes sobre las cuestiones que el órgano judicial suscite sobre los límites de la pretensión ejercitada: «[...] 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 el contrario, si la sentencia de instancia ha sido recurrida en suplicación o en casación, la naturaleza extraordinaria de estos recursos y la prohibición de practicar prueba que permita acreditar cuáles son los perjuicios sufridos por el trabajador en situación de abuso de temporalidad , excepto la aportación excepcional de prueba documental al amparo del art. 233 de la LRJS (sin que, obviamente, pueda considerarse como tal la propia STJUE Obadal, ni la STS 475/206, ni ninguna otra posterior en aplicación de las mismas), impide que se pueda introducir en el debate suplicacional o casacional la reclamación de la indemnización compensatoria si no la había reclamado en la instancia.

3.Motivo por el que en el presente asunto no cabe condenar a la demandada al pago de dicha indemnización, ni tampoco es posible cuantificar su importe.

Pero eso no impide que debamos reconocer el derecho de la parte actora a reclamarla, toda vez que la existencia de la situación de abuso de temporalidad era objeto del procedimiento, ha sido planteada en la demanda, y ya ha quedado establecida de manera firme en los pronunciamientos de la sentencia de instancia sin oposición de la empleadora.

Conforme hemos explicado, el pago de la indemnización compensatoria es la medida adecuada para sancionar y reparar el abuso de temporalidad en el sector público. Se encuentra indefectiblemente asociada a dicha situación y aparece como consecuencia ineludible de la propia existencia del abuso, con independencia de que su reconocimiento exige que el trabajador haya de reclamar su pago y ofrecer los parámetros que permitan fijar su importe exacto conforme a los criterios que anteriormente hemos enumerado.

Si en la demanda se ejercita pretensión con la que se sostiene la existencia de una situación de abuso de temporalidad, no hay impedimento legal para que el genérico derecho a su percepción pueda ser reconocido en la sentencia dictada en suplicación o casación que declaren el abuso o confirmen el pronunciamiento en tal sentido de la recurrida, por más que su cuantificación haga necesario que se interponga, en su caso, la oportuna acción judicial específica a tal efecto.

Ese deber - al que antes hemos aludido - de los órganos judiciales nacionales de garantizar con la misma eficacia la protección de los derechos establecidos por el ordenamiento jurídico nacional y los conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión, que les obliga a interpretar el derecho nacional de un modo conforme con el Derecho de la Unión para preservar de esta forma la efectividad del conjunto de las disposiciones del Derecho de la Unión como impone el principio de primacía, exige en este caso que deba declararse el derecho a reclamar la indemnización, sin perjuicio de que deba ejercitar en su caso la acción judicial oportuna porque no es posible cuantificar el importe de la indemnización en la fase de suplicación o casación del proceso.

Y como así también dijimos en aquellas sentencias relativas a la negativa del INSS a abonar el complemento de maternidad por aportación demográfica con posterioridad a la STJUE 12 de diciembre de 2019 (C-450/18); (SSTS 496/2026 de 26 de mayo, rcud. 4024/2024; 316/2026, de 25 de marzo, rcud. 1935/2025, entre otras muchas); sin que la demandada pueda eximirse de esa obligación con la eventual alegación de la excepción de efecto preclusivo de la cosa juzgada con base en el art. 400.1 LEC, haciendo valer la circunstancia de que los solicitantes de la indemnización no hubieren ejercitado expresamente esa pretensión indemnizatoria en la demanda judicial en la que formulan la acción dirigida al reconocimiento de fijeza.

4.En el FD tercero ya hemos recogido los criterios que establece la STS 475/2026 para resolver los litigios en esta materia, en función de que la acción ejercitada por la persona trabajadora sea declarativa de fijeza o despido.

En lo que ahora interesa, al tratarse en el presente asunto de una demanda declarativa de reconocimiento de derecho y una vez constatado que la demandante ha sido objeto de abuso de temporalidad sin haber superado previamente una convocatoria para la cobertura de plazas de personal fijo, el pronunciamiento no puede ser otro que el declarar la existencia de esa situación jurídica y reconocer el derecho de la trabajadora a la indemnización.

DÉCIMO. Derecho a la indemnización por abuso de temporalidad de la persona trabajadora que ya ha conseguido la fijeza.

1.Alega la empleadora en su escrito de impugnación que la trabajadora demandante ha estabilizado finalmente su categoría profesional con ocasión de la resolución de los procesos de consolidación del empleo público convocados en la Comunidad Autónoma de Madrid en los años 2017 y 2018, lo que a su juicio debe conducir a la inadmisión del recurso por carencia sobrevenida del objeto del litigio, conforme al art. 225, 41, letra b) LRJS.

Como ya hemos anunciado, hemos dejado para este momento el análisis de esa cuestión por tener ahora un mejor encaje.

Aun aceptando que la recurrente ha alcanzado la condición de trabajadora fija del organismo empleador con posterioridad a la presentación de la demanda - toda vez que no ha presentado escrito de alegaciones y no ha cuestionado esa afirmación de la empleadora-, la pretensión de la demandada no puede ser acogida.

Con independencia de cualquier otra consideración, la demandante ha sido en todo caso objeto de abuso en la temporalidad desde el momento en el que la contratación temporal se convierte en injustificadamente larga una vez transcurridos tres años desde el inicio de la prestación de servicios, y así se mantiene hasta la fecha en la que efectivamente ha consolidado su puesto de trabajo al ganar la condición de trabajadora fija tras la resolución de aquellos procesos de estabilización y consolidación de empleo público.

Ese periodo en abuso de temporalidad debe ser indemnizado conforme a los parámetros que hemos enumerado anteriormente.

No se produce por lo tanto carencia sobrevenida del objeto del litigio.

Es verdad que puede haber quedado entonces sin objeto la pretensión dirigida a conseguir la declaración de fijeza, pero la persona trabajadora mantiene el interés legítimo de que el órgano judicial declare la situación de abuso de temporalidad y consiguiente derecho a reclamar la indemnización de daños morales por el periodo en el que ha estado en situación de abuso de temporalidad.

Ya hemos dicho que la STJUE Obadal establece que la indemnización debe compensar íntegramente el perjuicio sufrido por el trabajador que ha sido víctima del abuso de temporalidad (apartado 67), y su cuantía ha de tener en cuenta todas las circunstancias del caso, entre ellas, el perjuicio sufrido como consecuencia de la situación de incertidumbre en la que se ha encontrado durante ese periodo (apartado 68).

A lo que además añade que el pago de una indemnización en el momento en el que la relación laboral se extingue por la culminación del proceso selectivo no remedia todos los casos de abusos, porque dejaría fuera a los trabajadores jubilados, que dimitan o sean despedidos con anterioridad (apartado 71).

De ambas consideraciones se infiere que la indemnización debe cumplir con la doble finalidad de sancionar debidamente la utilización abusiva de la contratación temporal y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión (apartado 73).

Aunque la relación laboral se haya convertido finalmente en fija, lo cierto es que la persona trabajadora ha sido objeto de abuso de temporalidad durante el tiempo que haya podido transcurrir a partir de los tres años de su contratación temporal y hasta el momento en el que alcanza la fijeza.

Si en esos casos se deniega el derecho a la indemnización quedaría sin sanción adecuada la actuación seguida por el organismo público empleador, y no se eliminarían o compensarían las consecuencias del perjuicio que ha sufrido el trabajador por el incumplimiento de la Cláusula 5 del acuerdo marzo.

Es cierto que operaría la imposición de sanciones administrativas derivada de la actuación de la ITSS, pero esa única medida por sí sola no es suficiente ni adecuada para cumplir con las exigencias del Derecho de la Unión en los términos que impone la STJUE

Obadal, y en ningún caso podría considerarse reparadora de los perjuicios sufridos por la persona trabajadora.

2.En este particular, la STJUE de 8 de mayo de 2019, asunto C-494/17, Rossato, [en adelante, STJUE Rossato] establece que la cláusula 5, del Acuerdo Marco no se opone a una normativa nacional que excluye cualquier derecho a una indemnización económica por utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos si el trabajador ha obtenido la transformación de su relación laboral de duración determinada en una relación laboral por tiempo indefinido.

Pero esa afirmación está supeditada a la importante matización de que esa exoneración del pago de la indemnización solo cabe cuando la transformación de la relación laboral en fija no es incierta, ni imprevisible, ni aleatoria.

Esta última precisión supone que debe tratarse de una transformación garantizada, automática e incondicionada de la relación laboral temporal en fija, sin solución de continuidad, ni sometimiento a la inseguridad de que la persona trabajadora haya de superar un determinado proceso de estabilización y consolidación del empleo público, además de garantizar el reconocimiento de la antigüedad generada en virtud de los previos contratos temporales.

En definitiva, que se trate de un mecanismo de reconocimiento directo de fijeza no sometido a circunstancias inciertas e imprevisibles.

Solo en ese caso y bajo tales condiciones es posible admitir que la consolidación de la condición de trabajador fijo exime del pago de la indemnización en aplicación de la doctrina STJUE Rossato.

Por consiguiente, a salvo de las posibles modificaciones legales que el legislador pueda implementar en esta materia, el vigente sistema de consolidación del empleo público que rige en nuestro ordenamiento jurídico no cumple con tales exigencias, en la medida en que su resultado final es incierto e imprevisible.

3.En definitiva, la cuantificación del importe de la indemnización debe tener en cuenta la circunstancia de que el trabajador ya ha ganado la condición de personal laboral fijo y valorar que los daños morales podrían ser menores una vez que la persona trabajadora en abuso de temporalidad ha alcanzado finalmente la firmeza de la relación laboral. Pero eso no impide que deba fijarse una indemnización a su favor en tal concepto. Al órgano judicial le corresponde valorar todas las concretas circunstancias que puedan concurrir en cada caso concreto.

Por su parte, al organismo público empleador le corresponde la carga de probar en cada caso que no procedería el reconocimiento de la indemnización por daños morales, porque el mecanismo de estabilización del empleo que aplica para transformar en fija la relación laboral temporal es automático e incondicionado y se ajusta a esos parámetros que exige la STJUE Rossato.

UNDÉCIMO.

Conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso, confirmar la sentencia de instancia en cuanto declara que la trabajadora se encuentra en situación de abuso de temporalidad y deniega el reconocimiento de fijeza, sin perjuicio del derecho de la demandante a reclamar el pago de una indemnización compensatoria de daños y perjuicios en tal concepto. Con remisión del testimonio de la presente sentencia a la ITSS. Sin costas.

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Miguel Ángel Santalices Romero, en nombre y representación de D.ª Yolanda.

2. Confirmar la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 687/2023, de 27 de noviembre, dictada en el recurso de suplicación núm. 228/2023, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 13 de

Madrid, de fecha 13 de marzo de 2023, recaída en autos núm. 801/2021, seguidos a instancia de la recurrente contra la Comunidad de Madrid, sin perjuicio del derecho de la parte actora a reclamar el pago de una indemnización compensatoria de daños y perjuicios por abuso de temporalidad.

3. Se acuerda remitir testimonio de esta sentencia a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

4. Sin costas.
Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).