

¿Solucionar problemas o problematizar soluciones?: nuevos renglones de Derecho torcidos en el laberinto Obadal

(Con ocasión de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala Social, Pleno, 3905/2026, de 22 de septiembre)

Cristóbal Molina Navarrete

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Jaén*

«[...]. La ciencia [en nuestro caso el Derecho, legislado y viviente o jurisprudencial] ha de resolver hoy sus problemas, no transferirnos a las calendas griegas. Si sus métodos actuales no bastan para dominar hoy los enigmas del universo, lo discreto es sustituirlos por otros más eficaces».

José Ortega y Gasset. *El tema de nuestro tiempo*



1. ¿Más renglones torcidos de Derecho judicial que soluciones confiables al abuso de temporalidad en el empleo público español tras la doctrina Obadal?

Con creciente frecuencia, la Comisión Europea abre procedimientos administrativos e interpone recursos contra España ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) por sus retrasos, y o deficiencias, en el cumplimiento de sus obligaciones de transposición de las directivas de la Unión, con la consiguiente condena millonaria. Los ejemplos son múltiples y constantes. Piénsese en el recurso ([1 de octubre de 2026](#)) por «hacerse el sueco» con la [STJUE de 28 de junio de 2022 \(C-278/20\)](#), relativa a la responsabilidad del Estado por incumplimiento del Derecho de la Unión. Justamente, en este ámbito, de especial interés laboral resulta, no solo para Portugal, la STJUE (Gran Sala) de 8 de septiembre de 2026, Ferreira da Silva Brito y otros II (C-393/24).

Ya tuvimos que pagar casi 7 millones de euros (STJUE 1 de agosto de 2025) por incumplir la transposición de la Directiva ([UE/2019/1158](#)) sobre los «derechos de conciliación» de la vida laboral y familiar (la multa de 19.700 € diarios si se persistía en ello fue suspendida en virtud del [Real Decreto-ley 9/2025](#)), cuyo proceso generó una enorme inflación legislativa y confusión. También se acudió al TJUE contra España por el incumplir la obligación de transponer la [Directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles](#), sin que la muy reciente aprobación del [Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre](#), tan cacareado o presentado a bombo y platillo como insulso realmente, parezca suficiente, a mi juicio, para evitar la condena más que probable (por más que la [STJUE de 24 de septiembre de 2026](#) acote el alcance de este tipo de obligaciones a un carácter instrumental, no sustantivo). Y el 7 de junio de 2026 finalizó el plazo para trasponer la Directiva europea de transparencia retributiva ([Directiva UE/2023/970](#), que ya no podremos cumplir, máxime con el adelanto electoral (y pese al anuncio de otra norma de rango reglamentario)).

Pero si hay una materia sociolaboral en la que nuestra legislación (laboral y administrativa) más refractaria o recalcitrante al cumplimiento del Derecho de la UE resulta y nuestra jurisprudencia social (más la contencioso-administrativa, que vive del todo al margen) más resistencias culturales y técnicas muestra, es en el ámbito de la gestión eficaz frente al abuso sistémico de temporalidad que padece. Por más que la Comisión se ha venido mostrando paciente con España ya se ha cansado de la espera y está a punto de llevarnos al TJUE, una vez cierre los procedimientos abiertos al respecto ([INFR\(2014\)4224](#)) porque el Derecho español incumplirá tanto la cláusula 4ª (igualdad) como la 5ª (abuso de temporalidad) de la [Directiva 1999/70](#). Como se comentó en [análisis previos](#) en esta página de la doctrina de la Sala IV del TS reactiva al asunto Obadal ([STJUE de 14 de abril de 2026, C-418/24](#)), los remedios que ofrece fabrica más interrogantes que soluciones confiables y efectivas ofrece.

Ante la procrastinación (dilación) de soluciones reales por parte del TS, que ha dictado ya más de medio centenar de sentencias en la materia (ej. [STS 660/2026, 9 de julio](#) –declara la fijeza por superar una prueba selectiva a plaza fija sin obtenerla, siendo su cese por cobertura de la plaza reglamentaria un despido improcedente–) pero apenas aporta novedad respecto de las dos básicas (*vid.* [SSTS 475/2026, de 11 de mayo](#) y [578/2026, de 30 de junio](#)) y la pasividad del Gobierno, desactivado el Parlamento por la disolución de las Cortes Generales, la ansiada «luz reguladora y/o hermenéutica» no llega y el incumplimiento se agudiza. Lamentablemente, el balance de situación de la doctrina judicial social (de la contenciosa no se espera cambio alguno por el persistente desentendimiento de este desajuste en aplicación de la doctrina Obadal, pues la Sala III se apresuró a advertir que no se siente concernida –[ATS, Sala 3ª, Sección 1ª, 29 de abril de 2026, recurso de queja 127/2026](#)–) lejos de

permitirnos albergar mejores expectativas nos complican el panorama, por la notable insuficiencia y la extrema disparidad de sus respuestas. A fin de dar una dimensión concreta, práctica, a esta observación crítica nos vamos a centrar en una sucinta glosa de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia ([STSJ de Galicia, Sala Social, Pleno, 3905/2026, de 22 de septiembre](#)). Su voto particular, muy sugerente, a mi juicio, en general, mejor fundamentado que el criterio de la mayoría ilustra bien el lodazal que nos encontramos.

2. Como siempre, ¿de aquellos (y otros muchos más) polvos estos lodos?

Ni que decir tiene que el problema es de una enorme complejidad y que, enquistado desde hace muchos años (como ocurre con la vivienda), nadie espera que se resuelva en un suspiro, no hay solución panacea ni genialidad remediadora, ni reguladora ni, aún menos, hermenéutica. Ahora bien, no menos cierto es que el problema tiene solución jurídica. Como también expresé en otros análisis previos, Italia, que ha protagonizado ampliamente, junto con Grecia y España, buena parte de las sentencias del TJUE en esta materia, ya ha hallado cierta «paz jurídica» (no sé la realidad material cómo está) y el TJUE ([STJUE de 29 de enero de 2026, C-668/24, Eliz Erkut Duygu](#)) ha terminado aceptando que cumple su solución de Derecho Legislado, sin contemplar la fijeza (sanciones reales a quienes incumplen, elemental en un Estado de Derecho y una indemnización abierta a quien sufre el daño efectivamente reparadora –junto a una componente presuntiva suma otra plena, dependiendo de la prueba real del daño–).

Pero, en España, la pasividad gubernamental se ve agravada por el exceso de complejidad, e ineficacia, derivada de la posición del Derecho vivo, vicios alentados, sin duda, por una jurisprudencia algo alambicada, reflejo de su resistencia a cambiar de forma profunda su posición previa (función conservadora). El resultado inmediato es la mayor confusión aún, sumando el vicio de la extrema disparidad de soluciones, sobre todo indemnizatorias, derivado de las aplicaciones en la doctrina judicial social de suplicación (seguramente también por la previa en los tribunales de instancia). Siguiendo el planteamiento del voto particular de la sentencia de suplicación gallega que hemos citado, vamos a centrar esta crítica en tres de los cuatro (hay otros más) «puntos oscuros» que se identifican en este debate de crítica interna de la sala. A saber:

- 1) Por una parte, **la cuestión de la prescripción**, esto es, del día de inicio del cómputo del plazo de un año ([art. 59 ET](#)) para ejercer la acción relativa a la reclamación de la indemnización por abuso de temporalidad relevante a los efectos del Derecho de la UE (que debe diferenciarse de la situación de abuso o fraude de temporalidad solo de Derecho interno).

- 2) La **insuficiencia (y –añado– extrema disparidad) de la indemnización presuntiva por el daño moral**, que resulta de los criterios de la mayoría de la sala gallega (FJ 10º). Pero el problema es general, añadiéndose la gran diversidad de cuantías para el mínimo presunto (sin prueba efectiva del daño real en cada caso). Constatación que hace dudar de su adecuación al imperativo de igualdad en la aplicación de la ley de justa reparación ex [artículo 14 de la Constitución española](#) (CE). Un problema con el agravante de que se trata de dinero público.
- 3) **En qué situación jurídica coherente y cierta se quedan** las personas que, víctimas de abuso de temporalidad según la cláusula 5ª (sucesión de contratos más duración inusualmente larga –[STS 647/2026, de 8 de julio](#), para aclarar el *dies a quo*–), no logran la fijeza (al no estar en una de las excepciones previstas) o que, lograda, sobre todo en un proceso de consolidación, ven modificada de forma sustancial alguna condición.

En el primer caso, no parece que el mero cambio de nombre de la ya, por fin, maldita figura de indefinición no fija a persona sujeta a abuso de temporalidad sea asumible, salvo hilaridad o sainete. En el segundo, se reabre la cuestión de la novación extintiva versus modificativa (ej. SSTs [604/2026, de 1 de julio](#) y [672/2026, de 14 de julio](#)), en el plano contractual (en el caso gallego, el trabajador del Grupo RTVG ejerció de montador/operador y se consolidó como reportero gráfico), y, en un plano más estricto de las situaciones jurídico-administrativas, la posibilidad de aplicar el [artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre](#), de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (derecho a que la persona estabilizada pueda elegir entre un empleo u otro y, en su defecto, la declaración de estar en situación de excedencia voluntaria). Con razón, el voto minoritario reprocha al mayoritario que no prestará más atención a este tema, cuando era esencial en el caso, porque se pedía también una indemnización por despido improcedente como pretensión principal o bien, como subsidiaria, la propia del despido objetivo (20 días de salario por año de servicio). Pretensión que fue rechazada.

- 4) Y, por último, las dudas, más bien certeza, de que la sanción a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) **carece del más mínimo efecto disuasorio** (si es que llega a fijarse).

Aquí solo podemos abordar las dos primeras cuestiones. En breve trataremos de afrontar las otras dos (y algunas más), con más detalle analítico y operatividad.

3. Empecemos la crítica constructiva por la errada regla de prescripción que fija la mayoría de la sala gallega, como advierte la minoría, aunque sin afinar

tampoco todo lo debido, a mi juicio. Quizás condicionado por la cuestión litigiosa principal del asunto, la demanda de indemnización por despido improcedente, pese a la consolidación de una plaza de empleo público a través del proceso establecido para consolidación de empleo público en la CRTVG (la fijeza fue adquirida en una categoría profesional –«reportero gráfico»–, distinta de la realizada en la situación de abuso de la temporalidad –«montador/operador de cámara»–), aunque se concluyó que no había despido, la posición mayoritaria de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia señala que el cómputo del plazo de prescripción comienza desde la extinción de la relación laboral, en aplicación del [artículo 59 del ET](#) (*obiter dicta* en el FJ 3). Pero esta lectura tan literal del precepto estatutario interno supondría una segunda violación, en los casos de personal contratado en abuso de la temporalidad, del principio jurídico de efectividad, propio del Derecho de la UE, que exige a la legislación interna procesal remover todo obstáculo a la aplicación efectiva (útil, eficaz) de cualquier derecho nacido del sistema jurídico de la UE (ej. [STJUE de 19 de marzo de 2026, asunto C-679/24](#), respecto del inicio de la acción restitutoria frente a las cláusulas abusivas en los contratos de consumo).

Llueve, así, sobre mojado. En efecto, decimos que es la segunda violación de este principio porque, en realidad, ha sido el TS el primero en vulnerarlo, al exigir que la acción indemnizatoria se realice en un procedimiento judicial distinto al propio del abuso de la temporalidad, sobre la base, muy discutible, del carácter extraordinario de los recursos de suplicación y de casación. La [STJUE de 14 de septiembre de 2016, C-184/15 y C-197/15, Florentina Martínez Andrés y otros acumulados](#), es inequívoca al respecto.

En esta sentencia, deliberadamente omitida por la jurisprudencia del TS, se falla con toda claridad que las disposiciones de la directiva, interpretadas de forma conjunta con el referido principio de efectividad:

«deben entenderse en el sentido de que impiden la aplicación de normas procesales nacionales que obliguen al trabajador con contrato de duración determinada a interponer una nueva demanda para determinar la sanción adecuada cuando una autoridad judicial haya constatado el abuso derivado del uso de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, en la medida en que ello genere desventajas procesales para dicho trabajador, entre otras cosas, en cuanto a costes, duración y normas de representación, pudiendo dificultar excesivamente el ejercicio de los derechos que le confiere el Derecho de la UE».

Pues bien, si ya la jurisprudencia española ha vuelto a desconocer este claro mandato del Derecho de la UE, el colmo sería que, además, se fijase un criterio muy restrictivo para ejercitar esa acción, como hace la sala gallega. Por eso, es inasumible, por errada, esta interpretación. La interpretación correcta es la de fijar la fecha inicial de cómputo en el día siguiente de la sentencia del TS que reconoce el derecho, esto es, el 12 de mayo de 2026 (y en relación a todas las situaciones de abuso típicas de Derecho de la UE producidas desde el 10 de julio de 2001, fecha de transposición de la directiva), sustancialmente en línea con lo que afirma el voto minoritario (aunque en este se dice que el inicio del plazo es la sentencia del TJUE –14 de abril de 2026– y el periodo cubierto desde el 10 de julio de 1999, fecha de entrada en vigor de la directiva). El citado principio de efectividad y el carácter cuasi normativo de las sentencias del TJUE así lo reafirmarían.

4. La diversidad de criterios operativos de cuantificación y la disparidad, e insuficiencia, de cuantías pone en cuestión la justicia reparadora comunitaria social y el principio de igualdad en la aplicación de la ley. Ha costado muchísimo, por la numantina resistencia de la jurisprudencia social a una exigencia comunitaria que era crónica de un cambio anunciado, y debido, pero finalmente ha llegado. Ahora la Sala IV del TS se desvincula del sistema de indemnizaciones tasadas (para el abuso de temporalidad, no para las de cese, lógicamente, que son compatibles) y abraza el sistema de indemnizaciones abiertas, cualquiera que sea la situación en que estén la persona trabajadora víctima de abuso de temporalidad (sea consolidada, jubilada, cesada por cualquier causa –dimisión, cobertura reglamentaria, no participación por decisión propia en el proceso de consolidación, etc.–). Consecuentemente:

«[...]. Se trata de una indemnización independiente y, en su caso, adicional, a la indemnización extintiva. Su finalidad no es compensar la pérdida de ingresos por la terminación de la relación laboral sino reparar la situación de precariedad del trabajador abusado.»

Siguiendo aquí la jurisprudencia comunitaria ([STJUE de 29 de enero de 2026, C-668/24](#)), esa indemnización por abuso tendrá dos componentes básicas: mínima (indemnización por daño moral presuntivo) y adicional (según el daño probado).

Para facilitar la fijación de la componente presuntiva, mínima o básica para todos los casos de abuso de temporalidad, al margen de la prueba fehaciente de los daños concretos (patrimoniales –daño emergente, lucro cesante– o personales –daño biológico, existencial, moral, etc.–) la Sala IV acude, como para el [artículo 183 de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#), al criterio más sencillo que conoce; el «baremo administrativo social sancionador». Haciendo propia, en última instancia, una doctrina de suplicación social precedente ([STSJ de Madrid de 27 de octubre](#)

[2023, rec. 304/2023](#)), establece la referencia orientativa del [artículo 40.1. c\) bis](#) en relación con el [artículo 7.2](#) de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social: infracción laboral grave de violación de la normativa sobre contratos temporales («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»). La gran amplitud de la horquilla (puede haber una diferencia de nada menos 10 veces si se fija el mínimo o el máximo), la diversidad de criterios de aplicación del propio «baremo referencial» y la ausencia de cultura indemnizatoria de la jurisdicción social, habituada a la comodidad de las indemnizaciones tasadas, salvo que concurra violación de derechos fundamentales, ha dado lugar a una praxis judicial con, al menos, un cuádruple vicio jurídico:

- la insuficiencia reparadora, por las bajas cuantías (problema de justicia social reparadora),
- la tendencia a desconocer el carácter individualizado de la indemnización, en la componente mínima, básica o presuntiva, en aras de una objetividad mal entendida, a mi juicio (problema de ineffectividad de la reparación por su gran previsibilidad),
- la extremada disparidad de las cuantías resultantes para situaciones que, en lo sustancial, guardan, en lo que refiere al mínimo presuntivo daño moral, una sustancial semejanza, nunca identidad, claro (problema de desigualdad en la aplicación de la ley en violación del [art. 14 CE](#)), y
- la dificultad de previsibilidad de los criterios concretos aplicativos, ante los cambios que están experimentando las propias doctrinas de suplicación, sin que se consoliden cuantías (problema de inseguridad jurídica).

Para ilustrar esta crítica, traigamos a colación algunos ejemplos. De un lado, la [STSJ del País Vasco de 22 de julio de 2026 \(rec. 1296/2026\)](#), siguiendo un criterio objetivado de cuantificación uniforme para todos los casos, por tanto, no individualizado, al margen del tiempo de abuso de temporalidad, establece un criterio igual en todos los casos de 5.500 euros. Es evidente que, de este modo, se crea una apariencia de igualdad, pues se indemniza con la misma cuantía en todos los casos, pero por ello mismo la desproporción es más que evidente, porque cobra lo mismo quien padeciera 1 año de abuso que quien pudiera ser víctima de abuso 30 años. La propia sala vasca es consciente del error, y de la injusticia, y ha cambiado el criterio, y ahora propone (en plenillo sin carácter jurisdiccional) una escala basada en una vieja y sencilla «regla matemática de tres» (si a 30 años le correspondería 10.000 €, a los diferentes años de abuso en cada uno de los casos le corresponderá X). De este modo, parece que la sala asume no solo que la indemnización máxima por el tramo presuntivo (daño moral) tiene como límite absoluto 10.000 euros (más

los que se prueben), lo que no deriva necesariamente de la jurisprudencia, sino que solo se logrará con muchísimos años de abuso.

En cambio, la sala asturiana establece una escala presuntiva mínima algo más generosa, atendiendo a la duración del abuso (baremo de daños morales presuntos por tramos de abuso de temporalidad). Así, se reconoce 2.500 euros por cada tramo de 5 o más años, con un máximo de 5 tramos.

- 2.500 € hasta 5 años
- 5.000 € de 5 a 10 años
- 7.500 € de 10 a 15 años
- 10.000 € a partir de 15 años.

Por eso la [STSJ de Asturias 1345/2026, de 14 de julio](#), en un caso de abuso por más de 15 años, se le reconocen 10.000 euros por daño moral (además de los 18.232,90 € de indemnización extintiva que ya tenía abonados). Por su parte:

- la [STSJ de Galicia 3293/2026, de 15 julio](#), en una situación de abuso de 22 años obtendrá esa misma cantidad, si bien contempla la posibilidad de una cuantía mayor, aplicando también un baremo por tramos: un importe análogo por cada 3 años de abuso, admitiendo que, en caso de estabilización, cabe un factor reductor de un 20% el importe de cada uno de estos periodos de 3 años (baremo de daño moral presunto por tramos, pero con factores de corrección –se entiende que al alza o a la baja–).
- La [STSJ de Madrid 741/2026, 11 de septiembre](#), con un baremo de daños morales presuntivos también por tramos de abuso de temporalidad (grado mínimo de 3 a 9 años, grado medio de 9 a 18 años, y grado máximo a partir de 18 años y un día; con un factor de corrección a la baja de -500 € cuando el período de temporalidad ha servido para acceder a la plaza fija, valorándose la experiencia previa como ventaja competitiva) reduce, en cambio, la cuantía, por 18 años de abuso, a 4.500 euros.

18 años de temporalidad = grado medio (hasta 5.000 €), menos factor de corrección (500 €) = 4.500 €.
--

En esta sentencia se rechaza expresamente que la indemnización por abuso pueda calcularse con fórmulas extintivas (días/año × salario), porque el daño moral presuntivo no debe ser proporcional al salario (el precio del dolor no es mayor para quien tiene salarios mayores respecto de quien los tiene menores, otra cosa será en relación con daños personales como el coste de pérdida de oportunidad).

- La [STSJ de Aragón 624/2026, de 21 de septiembre](#), sin mayores precisiones, va a reconocer una cantidad análoga, incluso algo mayor (5.000 €), para una situación de abuso de «solo» 7 años (lo que para Madrid sería grado mínimo, para Aragón es grado medio, en cuantía máxima, sin concurrir elementos individualizados de ningún tipo, dado que es la mínima presuntiva).
- Esa misma cuantía la fija la [STSJ de Cataluña de 1 de julio 2026 \(rec. 6380/2025\)](#) para una situación de abuso de 21 años (triple que la de Aragón) y que, a través de un proceso selectivo de estabilización por concurso, es fija (cuantía en su grado máximo, pero en su cuantía mínima).

Como puede verse, la disparidad de criterios cuantificadores y cuantías es muy elevada y eso atendidas solo las doctrinas de suplicación, si descendemos a las más diversas plazas de la sección social de los tribunales provinciales de instancia aún es mayor la diversidad. Por ejemplo, la Sentencia 194/2026 de la Plaza 3 Sección Social Tribunal de Instancia Santiago de Compostela la fija en 1.000 euros, para una situación de abuso de temporalidad de más de 30 años, pero que para el juzgado fue una temporalidad convertida en ventaja competitiva decisiva, al obtener la máxima puntuación por experiencia. A mi juicio, la situación es incomprensible e inaceptable para el Estado de Derecho y exige una revisión profunda, a partir de la doctrina jurisprudencial de la [STS de 4 de junio de 2025, rec. 3891/2023](#), que reprueba que dos personas trabajadoras con la misma o comparable lesión, juzgados por órganos diferentes, puedan percibir indemnizaciones muy diferenciadas.

5. No solo disparidad, también bamboleo de criterios de cuantificación que los vuelve difícilmente previsibles. Este debate, en parte, está presente en la sentencia gallega de mi referencia, porque el voto minoritario, con buenas razones jurídicas, le reprocha a la decisión mayoritaria un cambio apreciable en sus criterios previos, de modo que a la insuficiencia reparadora sumaría también la regresividad del baremo de daño moral presunto por tramos de abuso: a mayor tiempo de abuso menor cuantía diaria indemnizatoria. Por lo que a la injusticia de la reparación se le añadiría la violación del principio de proporcionalidad.

En apretada síntesis, el voto minoritario, que comparto en lo sustancial, pero que incurre también en errores que ahora no tengo oportunidad de confrontar, viene a reprochar al «baremo administrativo de daño moral presunto por tramos de abuso» de la mayoría:

- (i) El importe reconocido de 9.250 euros por casi 25 años de abuso (FJ 12º) está por debajo del mínimo asumido como referencia válida por el TJUE para Italia (entre 2,5 y 12 meses de salario –en el caso español

sería entre 9.564,68 y 45.910,44 €–; la reforma legislativa ha doblado este criterio –entre 4 y 24 mensualidades–), por lo que duda de la suficiencia de la indemnización debida a estos criterios generales.

Dos precisiones. De un lado, el salario de este trabajador asciende a 3.825 euros mensuales, por lo que está muy por encima de la media salarial del sector público, pues se sitúa en torno a los 2.800 euros, por lo que no cabría identificar – como hace erradamente el voto minoritario– la situación de inestabilidad laboral abusiva con la propiamente de precariedad (concepto sociológico). De otro, el voto minoritario no propone asumir el criterio salarial como parámetro referencial para la cuantificación, solo pretende poner de relieve la diferencia de cuantías entre un criterio y otro. A mi juicio, el salario nunca puede ser una referencia válida para medir el daño moral presuntivo, porque sería muy contrario a los valores de igualdad y de justicia social entender que tiene más daño moral un trabajador que ha estado ganando casi 4.000 euros al mes sin haber superado una prueba de fijeza, hasta la consolidación mediante proceso extraordinario, que otro que gane la mitad, en la misma situación. Los años de abuso sí deben marcar diferencias.

- (ii) Los criterios llevan a cuantías, además, regresivas, de modo que a más años de abuso menor cuantía en términos de proporcionalidad. Así:
- Con 6 años en situación de abuso de temporalidad (SAT) 3.000 euros. Por tanto, 500 euros/año o 41,67 euros/mes.
 - Con 9 años en tal situación: 4.000 euros (444,4 €/año o 37 €/mes).
 - Con 12 años: 5000 euros (416,7 €/año o 34,7 €/mes).
 - Con 15 años en SAT: 6.000 euros (400 €/año o 33,3 €/mes).
 - Y así en tramos de tres, hasta llegar a una persona trabajadora con 27 años que ameritará 10.000 euros, esto es, 370,4 euros/año o 30,9 euros/mes.

Evidentemente, no hay razón justificable y objetiva alguna que permita asumir que con mayor tiempo de abuso de la temporalidad el daño moral presunto resarcible sea en una cantidad inferior por cada año o mes en situación de abuso. Lo correcto debería ser lo contrario, a mayor tramo de temporalidad mayor indemnización, de modo que al principio de proporcionalidad se le sume el principio de progresividad, a fin de desplegar al tiempo un efecto disuasorio.

- (iii) La salga social gallega fija un límite cuantitativo absoluto de 10.000 euros a la componente mínima o daño presunto (FJ 10), sin que este límite se derive, de forma necesaria, de la doctrina jurisprudencial.

- (iv) En lo que concierne a los factores correctores a la baja, la sala gallega, a diferencia de lo que entendió en sentencias previas, no incluye como un factor reductor la situación de fijeza, cuando es una posibilidad que reconoce tanto el TJUE como el TS ([STS del 30 de junio de 2026](#), FJ 10, ap. 3).

Es indudable, pese al nuevo criterio de la sala gallega, que, si la fijeza puede ser una solución eficaz para resarcir el abuso, el daño moral derivado de este será menor si finalmente la persona trabajadora alcanza la situación de fijeza. Eso no excluiría la indemnización por el daño moral presuntivo, pero sí permite su moderación, como ya hicieron las SSTSJ de Galicia de 15 de julio de 2026 ([rec. 4277/2025](#) y [rec. 2171/2025](#)).

6. Sin equidad indemnizatoria por abuso de temporalidad la «espada de Damocles» de la condena por incumplimiento del Derecho de la UE no solo sigue, sino que crece. Me gustaría seguir con el análisis de estas y otras cuestiones tan abiertas e inciertas en este nuevo laberinto creado por el abuso sistémico por parte de las Administraciones públicas de la contratación (y nombramiento) temporal. Pero es hora de terminar. Tiempo habrá de profundizar en estas cuestiones a través de otros formatos más extensos. En este momento solo habría que recordar que, si como hemos visto, la indemnización fijada no es ni suficiente ni disuasoria ([asunto Santoro](#)), ni equitativa, ni la sanción nominalmente prevista para el efecto disuasorio, la eventual multa administrativa tras el expediente abierto por la ITSS está en condiciones de desplegarlo (en España es sainetesco creer que la Administración se puede sancionar a sí misma) resulta muy claro que continuamos en incumplimiento del Derecho de la UE. Esta dura, y tantas veces actualizada, «espada de Damocles» sigue sobre España.

Recuérdese que el incumplimiento no solo procede de la inobservancia legislativa, también de los defectos de interpretación en la aplicación del Derecho social de la Unión por parte del TS (téngase en cuenta la citada STJUE, Gran Sala, de 8 de septiembre de 2026, Ferreira da Silva Brito y otros II, C-393/24 –si las barbas de tu vecino ves cortar, pon las tuyas a remojar–). Nuestro sistema normativo y nuestra experiencia práctica derivada ya no resisten el fuerte envite comunitario, por lo que la ley y la jurisprudencia, social y contenciosa, deben tomarse más en serio el desafío de renovación, promoviendo y acompañando con racionalidad el cambio, no ya resistiéndose, en diversos grados, a él. Cambios que, por otro lado, como nos enseña la experiencia de Italia, tampoco son tan complejos de introducir. Por supuesto, hay que querer, tener la voluntad legislativa y el querer-saber hermenéutico debidos.

En última instancia, parafraseando a Quino, el genial creador de la inmortal Mafalda, precisamos que haya más personas «solucionólogas que problemólogas». Hoy sucede lo contrario.

[Consulte aquí en formato pdf](#)
