

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA

Sentencia 3905/2026, de 22 de septiembre de 2026

Sala de lo Social

Rec. nº 5615/2025

Sección 1ª A CORUÑA

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000115 /2025

Secretaría Sra. IGLESIAS FUNGUEIRO

NIG: 15078 44 4 2025 0000435

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña P.

ABOGADO/A: M. R. C.

PROCURADOR: M. R. G. M. GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: CORPORACION DE RADIO E TELEVISION DE GALICIA SA

ABOGADO/A: A. C. M.

PRESIDENCIA ILTMO. SR. D. LUIS F. DE CASTRO MEJUTO

ILTMO. SR. D. EMILIO FERNÁNDEZ DE MATA

ILTMA. SRª Dª BEATRIZ RAMA INSUA

ILTMO. SR. D. FERNANDO LOUSADA AROCHENA

ILTMO. SR. D. JORGE HAY ALBA

ILTMA. SRª Dª MARTA MARÍA LÓPEZ-ARIAS TESTA

ILTMO. SR. D. JOSÉ ANTONIO MERINO PALAZUELO

ILTMA. SRª Dª EVA MARÍA DOVAL LORENTE

ILTMO. SR. D. ALEJANDRO GRACIA LAFAJA

ILTMO. SR. D. GERMÁN MARÍA SERRANO ESPINOSA

ILTMA. SRª Dª PILAR CARREIRA VIDAL

ILTMO. SR. D. PEDRO RABANAL CARBAJO

ILTMO. SR. D. CARLOS VILLARINO MOURE

ILTMO. SR. D. JUAN ANTONIO SAGREDO CAÑAVATE

En A CORUÑA, a veintidós de septiembre de dos mil veintiséis.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la SECCION 1ª DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE EL PUEBLO ESPAÑOL ha dictado la siguiente

Síguenos en...



SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0005615/2025, formalizado por la letrada D^a. María Román Capelán, en nombre y representación de D. P., contra la sentencia número 263/25 dictada por el JUZGADO DE LO SOCIAL N^o 4 de SANTIAGO DE COMPOSTELA en el procedimiento DESPIDOS/CESES EN GENERAL 0000115/2025, seguidos a instancia de D. P. frente a la CORPORACION DE RADIO E TELEVISION DE GALICIA SA, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. FERNANDO LOUSADA AROCHENA.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Don P. presentó demanda a 14 de febrero de 2025 ante los Juzgados de lo Social de Santiago de Compostela frente a la Corporación de Radio y Televisión de Galicia en la que, previa la exposición de hechos y fundamentos de derecho que consideró conducentes al éxito de sus pretensiones, solicitaba que se reconociera una indemnización en las cuantías que, como pretensión principal y dos subsidiarias, se fijaban en los siguientes términos: «Se condene a la Entidad a abonar al actor la cantidad de 90.563,06 euros en concepto de indemnización por cese, más un 10% de intereses moratorios. Subsidiariamente, se condene a la Entidad a abonar al actor la cantidad de 45.281,53 euros, en concepto de indemnización por cese, más un 10% de intereses moratorios. Subsidiariamente, se condene a la Entidad a abonar al actor la cantidad de 10.000 euros en concepto de indemnización».

SEGUNDO. Turnada la demanda al Juzgado de lo Social 4 de Santiago de Compostela, se admitió a trámite y se citó a juicio, celebrado el 10 de septiembre de 2025, dictándose Sentencia a 26 de septiembre donde se desestimó la demanda en los siguientes términos: «Se desestima la demanda interpuesta por D. P., representado y asistido por la letrada Sra. R., contra Corporación Radio e Television de Galicia S.A., representada y asistida por la letrada Sra. C., en consecuencia, se absuelve a la demandada de todas las pretensiones contra ella formuladas».

TERCERO. En la referida Sentencia del Juzgado de lo Social se contienen los siguientes hechos declarados probados: «1º.- Se declara probado que el actor presta servicios para la demandada, con una antigüedad de 14 de marzo de 2000 con la categoría profesional de montador / operador de cámara, percibiendo un salario mensual bruto de 3.825,87 euros, incluida la parte proporcional de las pagas extras. 2º.- Por sentencia de fecha 9 de febrero de 2007 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Lugo se declaró que la relación laboral que vinculada al actor con la demandada era indefinida (no fija). Vid. doc. 2. del ramo de prueba de la parte actora. 3º-

Síguenos en...



. Por Resolución de 29 de diciembre de 2022 del Director Xeral de la Corporación de Radio e Televisión de Galicia, en cumplimiento de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se convocó un proceso selectivo extraordinario de estabilización, por el turno de acceso libre y mediante un sistema de concurso, para el ingreso del personal de la Corporación. Vid. doc. 6 del ramo de prueba de la parte actora. 4º.- Por Resolución de 27 de noviembre de 2022 del Director Xeral de la Corporación de Radio e Televisión de Galicia se aprobó y se publicó la lista de personas que obtuvieron plaza fija al amparo del proceso extraordinario de estabilización derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. El actor aparece incluido en el listado de personas que superaron el proceso, para la categoría de reportero gráfico, redactora, ocupando el puesto nº 9, de las 37 plazas ofertadas para dicha categoría. 5º.- Por Resolución de 11 de diciembre de 2024 del Director Xeral de la Corporación de Radio e Televisión de Galicia se aprobó y se publicó la designación como personal laboral fijo, al amparo del proceso extraordinario de estabilización derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. El actor figura en el puesto nº 9 con la categoría de reportero gráfico. Vid. doc.7 del ramo de prueba de la parte actora. 6º.- En fecha 17 de diciembre de 2024 el actor suscribió con la demandada un contrato de trabajo fijo, a tiempo completo, en la categoría de reportero gráfico, con fecha de efectos 1 de enero de 2025. Vid. doc. 2 del ramo de prueba de la parte demandada. 7º.- Se celebró acto de conciliación ante el SMAC, finalizando con resultado intentado sin avenencia».

CUARTO. Anunciado e interpuesto recurso de suplicación por el trabajador demandante, se admitió el mismo y se dio traslado para su impugnación a la corporación demandada, que lo impugnó según obra en autos.

QUINTO. Elevadas las actuaciones a esta Sala de lo Social, se designó como magistrado ponente al Ilmo Sr. Don José Fernando Lousada Arochena.

SEXTO. Por escrito de 11 de marzo de 2026, el trabajador demandante / recurrente solicitó «la suspensión del presente recurso, por prejudicialidad comunitaria, hasta la resolución, por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Supremo en el asunto C-418/24 Obadal TJ contra Comunidad de Madrid, todo ello, en concordancia y coherencia con el Auto de 15 abril 2024 dictado en el recurso suplicación 3585/2022 y concordantes dictados por el Pleno de esta Sala».

SÉPTIMO. Dado traslado de la anterior solicitud a la corporación demandada / recurrida, se opuso a la suspensión solicitada por el recurrente.

OCTAVA. Previa instrucción de las actuaciones por el ponente y deliberación de la Sección constituida por el Ilmo. Sr. Jorge Hay Alba, la Ilma Sra. Marta María López-Arias Testa, y el propio ponente como presidente, se acordó, en el Auto de 28 de abril de 2026: «Ha lugar a la suspensión del presente recurso, por prejudicialidad comunitaria, hasta la resolución

por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de las cuestiones prejudiciales planteadas por esta misma Sala de lo Social. Notifíquese la presente resolución a las partes informándole que es firme y que contra ella cabe no cabe recurso».

NOVENO. Por el Ilmo. Sr. Presidente de la Sala, el Sr. Luis Fernando De Castro Mejuto, se acordó la celebración de Sala General para la resolución de lo que fuere procedente a la vista del dictado de la STJUE (Gran Sala) de 14 de abril de 2026 (C-418/24, Obadal) y de Sentencias dictadas por el Tribunal Supremo, Sala 4ª, en aplicación de la doctrina dictada por la dicha STJUE.

DÉCIMO. Celebrada a 8 de septiembre de 2026 Sala General por esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, quedaron los autos en poder del ponente del asunto para el dictado de la presente Sentencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Cuestión previa: levantamiento de la suspensión. Previamente a la exposición de las pretensiones de las partes recurrente y recurrida, y a la consiguiente resolución de sus pretensiones, y dado que el presente asunto se encuentra suspendido en virtud de Auto de esta Sala a la espera de la resolución de cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europeas, se hace necesario resolver acerca del levantamiento (o no) de la suspensión.

Tal suspensión obedeció a una petición del recurrente argumentada en la existencia de una prejudicialidad comunitaria en la medida en que, a la fecha de esa solicitud (el 11 de marzo de 2026), se encontraba pendiente de resolución la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en el asunto C-418/24 Obadal. Durante la tramitación de esta petición, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó la Sentencia Obadal el 14 de abril de 2026.

La petición de suspensión fue acogida mediante Auto de 28 de abril de 2026 de la Sección de adscripción del ponente, pero no justificándolo en la prejudicialidad por el asunto Obadal (obviamente a esa fecha ya se había dictado la STJUE Obadal, y ya era conocida), sino justificándolo en que otra Sección de esta Sala había planteado también otras cuestiones prejudiciales sobre la cuestión (en RRSU 1494/2021 y 2818/2021), y a que mediante decisión de Sala General (Auto de 15 de abril de 2024 dictado en RSU 2585/2022), habíamos acordado, en tanto no se resolviesen las cuestiones prejudiciales planteadas por este TSJ, suspender todos aquellos asuntos en que se pretendiese la fijeza de la relación laboral indefinida no fija, o la decisión de esa cuestión fuera relevante para la decisión de la pretensión suscitada en cada caso concreto.

En relación con aquellos asuntos en que se pretende la fijeza de la relación laboral indefinida no fija, debemos tomar en consideración que la Sección de este TSJ que había planteado las antedichas cuestiones prejudiciales fue preguntada por el TJUE si deseaba mantenerlas a la vista de la Sentencia Obadal, contestando esa Sección afirmativamente. Ante tal evento, ni el Pleno puede decidir retirar la cuestión prejudicial presentada por una Sección (según se deriva de la STJUE de 05/04/2016, C-689/13, y de la STJCEE de 14/01/1982, 65/81), ni, una vez que la cuestión prejudicial se mantiene, resultaría lógico modificar el criterio que hemos acordado en el Auto de 15 de abril de 2024.

Pero el caso de autos es diferente pues no se pretende directamente la fijeza de la relación laboral indefinida, sino que, al considerarla un despido, se impugna la resolución de la relación laboral indefinida no fija. En el momento en que dictamos el Auto, y a la espera de lo que pudiera resolver el Tribunal Supremo aplicando la doctrina emanada de la STJUE Obadal, la decisión de esa cuestión se podría considerar relevante para la decisión de la pretensión suscitada en este recurso en concreto. Desde el dictado de la STJUE Obadal, nuestro Tribunal Supremo ha tenido ocasión de dictar varias sentencias en aplicación de ese fallo del tribunal europeo, y (como veremos al resolver la denuncia jurídica) ha rechazado que, en los supuestos en que la persona trabajadora haya superado un proceso selectivo y adquirido la condición de fijo, se pueda considerar la existencia de un despido. Bajo esta nueva perspectiva, el que se califique de fija la relación laboral indefinida no fija previa a la toma de posesión en una relación laboral fija, o ello se rechace, no alteraría la decisión.

De ahí que, aunque hemos decidido mantener la suspensión en aquellos asuntos en que se pretende la fijeza de la relación laboral indefinida no fija, en casos como el de autos en que la fijeza de esa relación laboral no es decisiva una vez que, si se ha superado un proceso selectivo y la persona trabajadora ya es fija, se considera que no hay despido, la Sala, reunida en Pleno, ha decidido el levantamiento de la suspensión acordada en el Auto de 28 de abril de 2026.

SEGUNDO. Posturas y pretensiones de las partes litigantes. Con la pretensión de que «se dicte Sentencia en la cual, previa declaración de la procedencia de la reclamación: 1. Se condene a la Entidad a abonar al actor la cantidad de 90.563,06€ en concepto de indemnización por cese, más un 10 % de intereses moratorios. 2. Subsidiariamente, se condene a la Entidad a abonar al actor la cantidad de 45.281,53€ en concepto de indemnización por cese, más un 10 % de intereses moratorios. 3. Subsidiariamente, se condene a la Entidad a abonar al actor la cantidad de 10.000€ en concepto de indemnización», el trabajador demandante anuncia recurso de suplicación y lo interpone después solicitando, al amparo de la letra b) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la revisión de los hechos probados, y, al amparo de su letra c), el examen de las normas sustantivas y de la jurisprudencia aplicadas.

Opuesta a los expuestos motivos de suplicación, la parte demandada, ahora recurrida, solicita, en su impugnación del recurso de suplicación, su desestimación total y la confirmación íntegra de la sentencia de instancia.

TERCERO. Motivo de revisión fáctica. Se constriñe a tres adiciones al hecho probado sexto para hacer constar: (1) Que «el actor envía correo electrónico a la Dirección de Recursos Humanos del CRTVG el 15 de diciembre de 2024, en el que manifiesta que la firma del contrato no supone la renuncia a ninguno de los derechos que pudieran corresponderle como personal laboral indefinido no fija, específicamente, la indemnización por abuso en la temporalidad». (2) Que el contrato suscrito a 17 de diciembre de 2024 a que se hace alusión en el relato fáctico judicial, establece con arreglo a su transcripción literal, que «a duración do presente contrato será indefinida, con carácter FIXO, iniciándose a relación laboral en data 01/01/2025, sen que se estableza período de proba de acordo con Convenio Colectivo vixente [...] Cláusulas adicionais. Primeira.- A persoa traballadora realizará as funcións propias da categoría de Redactor/a. Quedará adscrita con carácter definitivo á praza da indicada categoría identificada co código 13T02 e que figura no Anexo I da Resolución do 29 de decembro de 2022 pola que se convoca o proceso selectivo excepcional de estabilización. A sinatura do presente contrato como persoal laboral fixo supón o remate voluntario do seu anterior vínculo contractual». (3) «el 23 de diciembre de 2024 presenta nuevo escrito ante la Dirección de Recursos Humanos de la CRTVG, en el que manifiesta que no ha prestado consentimiento a la finalización voluntaria de su anterior vínculo laboral».

Tales adiciones fácticas, aún con estar sustentadas en las comunicaciones enviadas por el trabajador a la empleadora antes y después de la suscripción de relación laboral con carácter de fijeza, que no han sido puestas en duda, y aún con estar sustentadas en el propio contenido del contrato firmado a tales efectos, que obviamente es indiscutido, son, sin embargo, intrascendentes para la resolución de las denuncias jurídicas. De hecho, la empleadora demandada ni siquiera ha impugnado este motivo de revisión fáctica, dando como incontestables las adiciones que se pretenden añadir. Y es que los derechos del trabajador derivados de la irregularidad de su relación contractual como indefinido no fijo nacen de la normativa aplicable con carácter imperativo, y en particular, de la cláusula 5ª de la 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. O sea, ni el trabajador necesita reservar el derecho reconocido en esa normativa para ejercitarlo, ni la existencia de cláusula en contrario en el contrato de trabajo le priva de ese derecho. Ambas actuaciones son inocuas en el sentido de que, haga lo que haga la persona trabajadora o se diga lo que se diga en el contrato de trabajo, se tiene derecho a lo que se deriva de la aplicación de la cláusula 5ª.

Precisamente por esa intrascendencia a efectos resolutorios de las adiciones pretendidas es por lo que las mismas serán objeto de desestimación.

CUARTO. Motivo de denuncia jurídica. Se denuncia «infracción de los arts. 15.1. y 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los arts. 55, 61.7 y 70 del Estatuto Básico del Empleado Público, el Acuerdo Marco de la CES, la UNICE, y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que figura como anexo a la Directiva

1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 y la Jurisprudencia unificada del Tribunal Supremo en Sentencias de 16 de enero de 2024, Rec. nº 1126/23, 25 de septiembre de 2024, Rec. nº 2719/23, 12 de noviembre de 2024, Rec. nº 2219/23, y 11 de diciembre de 2024, Rec. nº 4039/2023». Al amparo de esta denuncia jurídica, el recurrente desgana sus argumentaciones en apoyo de sus tres pretensiones bajo cuatro numerales: (1) en el primero sostiene, en apretada esencia, que hay dos relaciones contractuales y que la suscripción de la segunda, como trabajador fijo, no impide reclamar por la extinción de la primera pues, «aunque el trabajador se incorporare como fijo al día siguiente de la extinción de su contrato temporal, ello no borra los efectos constitutivos de la extinción del contrato indefinido no fijo» y «la extinción por cobertura reglamentaria genera, por sí, los efectos indemnizatorios reconocidos por la jurisprudencia (inicialmente con fundamento en el art. 53.1.b ET), con independencia de posteriores contrataciones»; (2) abundando en lo anterior, se argumenta en que «la persona en abuso podría no aprobar o ni tan siquiera presentarse al proceso selectivo oportuno para Sí percibir la indemnización establecida jurisprudencialmente», mientras que el recurrente, que sí se ha presentado al proceso selectivo y sí lo ha aprobado, no tendría derecho a indemnización alguna, «lo que no deja de ser incongruente y ajeno a la intención sancionadora y disuasoria establecida por la doctrina comunitaria», pues la persona en abuso podría no aprobar o ni tan siquiera presentarse al proceso selectivo oportuno para Sí percibir la indemnización establecida jurisprudencialmente, lo que no deja de ser incongruente y ajeno a la intención sancionadora y disuasoria establecida por la doctrina comunitaria [...] antes, al contrario, sería el propio abusado, al aprobar el proceso, el que “librara” a la Administración abusadora de tal sanción, lo que es paradójico y surrealista»; (3) que, sobre la base de lo anterior, se deben abonar las indemnizaciones correspondientes a un despido improcedente (33 días de salario por año) o a un despido objetivo procedente por cobertura reglamentaria de la plaza (20 días de salario por año); y (4) que procedería en última instancia el «reconocimiento subsidiario de una indemnización compensatoria por abuso en la temporalidad».

Por su lado, la corporación recurrida sustenta su oposición en las siguientes consideraciones: (1) «inexistencia de despedimento: renuncia voluntaria e continuidade do vínculo»; (2) «non existe dano nin prexuízo derivado da temporalidade anterior»; (3) «a pretensión indemnizatoria vulnera a finalidade do proceso de estabilización da Lei 20/2021»; (4) «a doutrina do TJUE non ampara a indemnización en casos como o presente»; (5) «aplicación da doutrina dos actos propios e inexistencia de despedimento». Conclusión: «O recurso de suplicación parte dunha base xurídica incorrecta, pois a actora: - Non foi despedido. - Mellorou a súa situación mediante acceso voluntario a praza fixa. - Non sufriu prexuízo nin cesamento efectivo. - Non se atopa dentro do suposto legal de indemnización previsto pola Lei 20/2021. - Non lle ampara a doutrina do TJUE nin do Tribunal Supremo. - A fundamentación xurídica aplicable confirma, de forma reiterada, a improcedencia dunha compensación nestes casos cando o traballador non cesa, senón que consolida o seu posto».

QUINTO. Resolución de la pretensión principal y de la subsidiaria primera. Aunque el motivo de denuncia jurídica es único, los argumentos en los cuales se sustenta canalizan pretensiones diferentes: una primera se dirige a fundamentar la pretensión principal y la

subsidiaria primera; la segunda se dirige a fundamentar la subsidiaria segunda. En cuanto a los argumentos dirigidos a fundamentar la pretensión principal y la subsidiaria primera, se construyen sobre la base de que ha habido un despido que debe ser indemnizado, bien como despido improcedente (33 días de salario por año de servicio), bien como despido objetivo justificado en la cobertura reglamentaria del puesto de trabajo (20 días de salario por año de servicio). Sobre esta cuestión (como ya hemos adelantado ut supra al resolver sobre el levantamiento de la suspensión), se ha pronunciado el Tribunal Supremo en dos Sentencias de 14 de julio de 2026 (RCUD 1623/2025 y RCUD 1861/2024) que, aunque reconocen el derecho de las personas previamente contratadas en forma abusiva que acceden a una plaza fija tras superar el correspondiente concurso u oposición a reclamar indemnización compensatoria, sin embargo descartan las acciones por despido, al considerar que ese cambio de situación en el empleo público es una condición novatoria y no extintiva. Y si no hay despido, no hay las consecuencias indemnizatorias del despido, ni del improcedente, ni del objetivo procedente.

La conclusión es meridianamente clara en el supuesto de que el puesto de trabajo objeto de la contratación como fijo sea el mismo que el ocupado en la relación previa como indefinido no fijo pues entonces se produce una confusión entre los dos puestos de trabajo. Pero puede presentar alguna duda adicional cuando se trata de puestos de trabajo distintos en los cuales el lugar de prestación de los servicios difiere, o lo que difiere es la categoría profesional, y en particular cuando ello se proyecta sobre la retribución. En el caso de autos, la contratación del trabajador como fijo ha sido en la categoría de «reportero gráfico», mientras que el puesto de trabajo desempeñado como indefinido no fijo era de «montador / operador de cámara», sin que aparezca en los hechos probados, ni tampoco en las alegaciones de las partes litigantes, si ello se proyecta sobre la retribución, o si es diferente el lugar de prestación de servicios.

Pues bien, la Sala entiende que, en esos casos como el de autos, la solución en orden a los efectos discernidos en el presente litigio debe seguir siendo la misma: no hay despido y si no hay despido, no hay las consecuencias indemnizatorias del despido. Ahora bien y dado que no hay confusión de los puestos de trabajo, se podría plantear si se mantiene el derecho al puesto de trabajo ocupado como indefinido no fijo en la situación laboral que corresponda al ser incompatible con el ocupado como fijo. Lo que ocurre es que los efectos discernidos en el presente litigio se limitan al reclamo de las indemnizaciones por despido improcedente u objetivo procedente, y no se han reclamado otras pretensiones; luego nada debemos resolver en este litigio sobre las mismas.

SEXTO. Resolución de la pretensión subsidiaria segunda: indemnización compensatoria por abuso en la temporalidad, que el trabajador recurrente cuantifica en 10.000 euros por referencia a las cuantías de las sanciones LISOS. Lo que nos lleva a analizar: si esa indemnización es admisible desde el punto de vista sustantivo, si se ha solicitado correctamente desde el punto de vista procesal, y, dado que ambas cuestiones se resolverán afirmativamente, cuál es la cuantificación que procede de la misma en el caso de las presentes actuaciones.

SÉPTIMO. Admisibilidad de la indemnización desde el punto de vista sustantivo. La STJUE Obadal deja claro que la cláusula 5ª del Acuerdo Marco (ya citado) debe interpretarse en el sentido de que la figura jurisprudencial de la relación laboral indefinida no fija «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».

Bajo estas consideraciones, el Tribunal Supremo ha entendido, desde su Sentencia 475/2026, de 11 de mayo (RCUD 3543/2023), que una respuesta adecuada para reparar y sancionar el abuso de la contratación temporal es una indemnización compensatoria distinta de la indemnización que pudiera corresponder en el caso de extinción de la relación laboral. En concreto, la STS citada dice: «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».

Más específicamente para el caso de que la persona trabajadora sometida a abuso de temporalidad haya superado un proceso selectivo y adquirido la condición de fijeza, el Tribunal Supremo, en las dos Sentencias de 14 de julio de 2026 más arriba citadas, reconocen el derecho de las personas previamente contratadas en forma abusiva que acceden a una plaza fija tras superar el correspondiente concurso u oposición a reclamar indemnización compensatoria.

Luego, la Sala se debe ajustar a la STJUE Obadal y a la doctrina unificada y, superando criterios anteriores, admitir una indemnización compensatoria a favor de aquellas personas trabajadoras, como es el aquí demandante, que, tras superación de un proceso selectivo, han adquirido la situación de fijeza laboral.

OCTAVO. Admisibilidad de la indemnización desde el punto de vista procesal. La STJUE Obadal apunta, en línea con pronunciamientos anteriores, que «el principio de reparación íntegra del perjuicio sufrido y el principio de proporcionalidad obligan a los Estados miembros a establecer una reparación adecuada, que no se limite a una indemnización meramente simbólica, sin sobrepasar, no obstante, la compensación íntegra del perjuicio

sufrido por tal trabajador» (STJUE Obadal, ap. 68). Son posibles regímenes de sanciones y de reparación que adopten la forma de pagos de naturaleza tasada, pero «es preciso asimismo que tales regímenes no solo permitan garantizar una reparación adecuada de los perjuicios sufridos por la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, sino que también puedan sancionar convenientemente los incumplimientos comprobados» (STJUE Obadal, ap. 69).

Bajo estas consideraciones, el Tribunal Supremo, en particular en su Sentencia 578/2026, de 30 de junio (RCUD 5544/2023), apunta a la existencia de dos conceptos indemnizatorios: los daños materiales y los daños morales.

En cuanto a los daños materiales, cubrirían «las ventajas económicas que el interesado habría podido reclamar de no haber existido el abuso», aclarando la citada STS que ese reclamo procedería «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», y también procedería «si acredita que, debido a su relación temporal, ha sufrido cualquier otro daño material».

En cuanto a los daños morales, la citada STS invoca la STJUE de 29 de enero de 2026 (C-668/24, Eliz Erkut Duygu) que admitió la validez de una indemnización por vía de presunción o por defecto siempre que no tenga límite, para justificar la fijación de una cuantía presuntiva sin perjuicio de que, si se acreditan unos perjuicios superiores a esa indemnización presuntiva, se deberán indemnizar íntegramente con una cuantía superior a esa cuantía presuntiva.

Pues bien, la Sala considera, atendiendo a las anteriores precisiones jurisprudenciales, que la admisibilidad procesal de la reclamación de daños materiales y morales por abuso de temporalidad exige: (1) que se invoque como título jurídico el abuso de temporalidad; (2) que, o bien se aleguen daños materiales y/o daños morales sin límite cuantitativo y que se deberán acreditar, o bien se solicite una cantidad a tanto alzado alegando un daño moral presuntivo; y (3) que no vale alegar daños calculados sobre los parámetros de antigüedad y salario pues no son por abuso de temporalidad, sino por la pérdida del empleo.

En el caso de autos, la pretensión subsidiaria segunda cumple con esas tres exigencias: se invoca como título jurídico el abuso de temporalidad y, dentro del elenco de posibilidades de reclamación bajo ese título, la cuantificación hecha a tanto alzado nos remite a los daños morales presuntivos.

De esta conclusión se derivan dos consecuencias. La primera es que la congruencia se debe limitar a la cuantía de 10.000 euros. Y la segunda es que, en aplicación del artículo 400 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, ha precluido a la fecha del acto del juicio oral la posibilidad de alegación de hechos y fundamentos jurídicos derivados del abuso de temporalidad, lo que determina que ya nada más se pueda pedir en un eventual pleito posterior seguido por daños materiales o daños morales no presuntivos anteriores a dicha fecha.

No desconoce la Sala que, al amparo de sus pretensiones principal y subsidiaria primera, el trabajador ha solicitado unas indemnizaciones de mayor cuantía que esa subsidiaria de

10.000 euros. Ahora bien, esas indemnizaciones no se han solicitado bajo el concepto de abuso de temporalidad y, aunque se hubiesen sustentado bajo ese rubro, tampoco serían admisibles pues han sido calculadas sobre los parámetros de la antigüedad y el salario utilizados en nuestra legislación laboral para indemnizar la pérdida del empleo, con lo cual no se corresponden con daño material o moral por el abuso de temporalidad que, más allá del daño presuntivo, debería haber sido alegado y probado por la parte.

Tomando prestadas las palabras utilizadas en la citada STS 578/2026: «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».

NOVENO. Cuantificación de la indemnización en el concepto de abuso de temporalidad: criterios a utilizar (I). Ya la STJUE Obadal apuntaba algunas ideas sobre la cuantificación de los daños: a) «el principio de reparación íntegra del perjuicio sufrido y el principio de proporcionalidad obligan a los Estados miembros a establecer una reparación adecuada, que no se limite a una indemnización meramente simbólica, sin sobrepasar, no obstante, la compensación íntegra del perjuicio sufrido por tal trabajador» (ap. 67); b) «han de tenerse en cuenta, en principio, todas las circunstancias del asunto, en especial la naturaleza de las funciones desempeñadas por el trabajador de que se trate y el número y la duración acumulada de los contratos en cuestión» (ap. 68).

Más detalladamente, la citada STS 578/2026 sienta los siguientes criterios para cuantificar las indemnizaciones por daños morales derivados del abuso de temporalidad, y en especial para cuantificar las indemnizaciones por daños morales presuntivos: «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] [...] 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 [...] 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” [...] 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” [...] 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”. 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 [...] 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».

DÉCIMO. Cuantificación de la indemnización en el concepto de abuso de temporalidad: criterios a utilizar (II). Siguiendo las consideraciones reflejadas en el anterior fundamento de derecho, y a los efectos de aquilatar la indemnización por daños morales presuntivos, esta Sala entiende que la solución de establecer tramos indemnizatorios es la más conveniente para garantizar la proporcionalidad de la sanción según el tiempo en situación de abuso de temporalidad (sería injusto establecer una misma indemnización por daños morales presuntivos a quien lleva apenas un año en situación de abuso de temporalidad que a quien lleva más de veinte años) a la vez que la igualdad de trato entre las personas trabajadoras en situación de abuso de temporalidad a los efectos de cuantificar un daño moral presuntivo (evitando la dispersión de criterios entre los distintos órganos jurisdiccionales de la Comunidad autónoma).

De este modo, se podrá reclamar una indemnización calculada dentro de cada tramo atendiendo a los periodos de abuso de temporalidad al momento de la preclusión procesal en cada litigio (lo que nos sitúa a la fecha del juicio oral), y, en el supuesto de continuidad de esa situación, se podrá reclamar en un momento posterior un complemento de indemnización cada vez que se completen tramos superiores a aquel considerado en el anterior litigio en la cuantía que corresponda acorde con el tramo o tramos que se han completado.

Tomada la decisión de establecer unos tramos, se acordó establecerlos de tres en tres años por dos motivos principales: en primer lugar, porque el plazo de tres años es el utilizado por la jurisprudencia como referente básico para valorar si un contrato es inusualmente largo a los efectos de considerar a la persona trabajadora como indefinida no fija, con lo cual se convierte en el referente idóneo para apreciar una reiteración; y, en segundo lugar, porque utilizar periodos como el año podría conducir a un incremento de la litigiosidad en el supuesto de continuidad de la situación de abuso de temporalidad que conduciría a reclamaciones habituales cada vez que se superase un tramo anual.

Dicho esto, la Sala ha acordado los siguientes tramos indemnizatorios atendiendo a la situación de abuso de temporalidad (SAT) en cada caso concreto (con la advertencia de que las cuantías que a continuación se expresan son válidas para litigios con actos de juicio celebrados después de 31 de diciembre de 2021; para litigios anteriores se harán ajustes aplicando una regla de tres atendiendo a las cuantías de la LISOS antes del Real Decreto-ley 32/2021):

- Hasta tres años en SAT (siempre que sea una duración significativa, cualquiera que esta sea, lo que garantiza un mínimo indemnizatorio): 2.000 euros.
- De tres a seis años en SAT: de 2.000 a 3.000 euros.
- De seis a nueve años en SAT: de 3.000 a 4.000 euros.

- De nueve a doce años en SAT: de 4.000 a 5.000 euros.
- De doce a quince años en SAT: de 5.000 euros a 6.000 euros.
- De quince a dieciocho años en SAT: de 6.000 a 7.000 euros.
- De dieciocho a veintiún años en SAT: de 7.000 a 8.000 euros.
- De veintiún a veinticuatro años en SAT: de 8.000 a 9.000 euros.
- De veinticuatro a veintisiete años en SAT: de 9.000 a 10.000 euros
- De veintisiete años en adelante en SAT: 10.000 euros.

Atendiendo a la duración del periodo en SAT, se estará al tramo correspondiente, y dentro de ese tramo, se concretará la indemnización atendiendo a esa duración (cuanto más cerca esté el periodo en SAT al corte inferior del tramo, más se acercará la indemnización a la cuantía inferior del tramo, y viceversa, cuanto más cerca esté el periodo en SAT al corte superior del tramo, más se acercará la indemnización a la cuantía superior del tramo), y sobre la base de esa concreción, la indemnización se podrá incrementar dependiendo de la cantidad de contratos temporales suscritos (pues una excesiva cantidad de contratos de corta duración incrementa la situación de precariedad), aunque en ningún caso la indemnización superará el corte superior del tramo.

Entiende la Sala que, a los efectos del daño moral presuntivo, no procede considerar la falta de diligencia de la empleadora pública a la hora de cubrir reglamentariamente la plaza ocupada por la persona trabajadora indefinida no fija. No desconocemos que esa falta de diligencia ha podido alargar la situación de abuso de temporalidad al haber impedido a la persona trabajadora presentarse a un eventual proceso selectivo y haber podido obtener la plaza, ni que ello ha podido generar daños materiales y también morales a la persona trabajadora en situación de abuso de temporalidad. Pero entendemos que esa cuestión está más allá del daño moral presuntivo pues esos eventuales daños dependen de las circunstancias de cada caso concreto y ello obligaría, en consecuencia, a una alegación y prueba de esas circunstancias que se compadece mejor con el concepto de daños materiales y morales no presuntivos.

También entendemos que, a los efectos del daño moral presuntivo, no procede considerar (en este caso sería para reducir el monto indemnizatorio) si se ha superado un proceso selectivo y se ha obtenido una plaza fija pues esta circunstancia es una circunstancia ex post que, por ello mismo, no ha podido reducir la intensidad de un daño moral presuntivo causado por la situación de abuso de temporalidad. Ello se entiende sin perjuicio de que esa circunstancia de haber superado un proceso selectivo y haber obtenido una plaza fija sí que pueda ser considerada para cuantificar otros daños distintos al moral presuntivo.

Finalmente, entendemos que, a los efectos del daño moral presuntivo, no procede considerar si, por la circunstancia de ser personal indefinido no fijo, se le ha causado a la persona trabajadora una desigualdad de trato con respecto al personal laboral fijo. Tal

circunstancia supondría una vulneración del principio de igualdad de trato entre trabajadores fijos y trabajadores temporales que contravendría la cláusula 4ª del más arriba citado Acuerdo Marco y de lo establecido al respecto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, de ahí que, si esa circunstancia de desigualdad de trato se hubiera producido, se podría reclamar como daño material y estaría sometida a su régimen de impugnación.

DÉCIMO PRIMERO. Cuantificación de la indemnización en el concepto de abuso de temporalidad: periodos a considerar. La más arriba citada STS 475/2026 rechaza aplicar la Cláusula 5 «cuando no se haya producido abuso en la temporalidad», lo que concurriría (según sigue explicando el Alto Tribunal) «cuando una Administración pública: A) suscribe un único contrato o varios contratos de duración determinada; B) esos contratos son fraudulentos porque no concurre la causa de temporalidad pactada o no cumplen los requisitos formales; C) pero no ha habido un abuso en la temporalidad: la relación laboral no ha sido inusualmente larga o anormalmente larga con posterioridad a la fecha límite de incorporación de la Directiva 1999/70 (el 10 de julio de 2001)».

Hemos de partir, en consecuencia, de que los periodos en situación de abuso de temporalidad no se corresponden necesariamente con la antigüedad de la persona trabajadora. Se hace necesario excluir: a) los periodos bajo la vigencia de contratos temporales regulares, que incluso se excluirán en el supuesto de que se encadenen con posteriores contratos temporales fraudulentos de duración inusualmente larga, pues en ese caso la situación de abuso de temporalidad solo se apreciará respecto de los periodos bajo la vigencia de estos últimos fraudulentos; b) los periodos bajo la vigencia de contratos temporales fraudulentos que no alcancen, considerados bajo el criterio jurisprudencial de unidad esencial del vínculo, una duración inusualmente larga, en el entendido de que, si la alcanzan, se habrá de computar como situación de abuso de temporalidad la totalidad del periodo de contratación fraudulenta pues sería en cierto modo premiar el fraude, o cuando menos obviarlo como si no existiese, el que, existiendo una unidad esencial del vínculo, el periodo de contratación fraudulenta se tratase como si fuera un periodo de contratación regular; c) los periodos bajo la vigencia un contrato temporal regular de interinidad por vacante mientras no se alcanza la duración inusualmente larga (dígase, tres años) que convertiría a la persona trabajadora contratada en indefinida no fija, o sea, dicho de otro modo, se excluirán los tres primeros años del contrato de interinidad por vacante del periodo a considerar como abuso de temporalidad.

En caso de lagunas probatorias sobre alguno de los anteriores extremos, le deberá perjudicar a aquella parte a quien en cada caso le corresponda la carga de la prueba según el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, lo que supone, por ejemplo, que, si no se acredita el carácter fraudulento de la contratación temporal por la persona trabajadora, hemos de considerar que la misma fue regular y solo se produce el abuso de temporalidad transcurridos tres años.

Aunque se trata de una circunstancia no presente en el caso de autos, estándolo en otros pendientes ante la Sala y con la intención de dejar sentado el criterio en una decisión de Pleno, añadimos ahora que, con respecto a la contratación a tiempo parcial y a la contratación fija discontinua, los periodos en SAT a tomar en consideración a los efectos

de cuantificar el daño moral presuntivo deben ser los periodos en SAT sin reducciones derivadas del tiempo efectivo de prestación de servicios, pues esos daños son los mismos con independencia del tiempo de prestación de servicios realizado por ese personal.

DÉCIMO SEGUNDO. Cuantificación de la indemnización en el concepto de abuso de temporalidad en el caso concreto. Según los incombatisos hechos declarados probados, el trabajador demandante presta servicios para la empleadora demandada con una antigüedad de 14 de marzo de 2000 (hecho probado primero) y a 17 de diciembre de 2024 fue contratado como fijo (hecho probado sexto). La condición de indefinido no fijo se le reconoció en Sentencia de 9 de febrero de 2007 dictada por el Juzgado de lo Social 1 de Lugo (hecho probado segundo), de la cual se deduce que, desde el principio de su relación laboral inicialmente con la empresa Productora El Progreso Sociedad Limitada y en base a tres contratos de trabajo formalmente temporales en un marco de unidad esencial del vínculo al no haber interrupciones superiores a veinte días (según se desprende de la dicha Sentencia), el trabajador estuvo en situación de cesión ilegal de trabajadores, lo que determinó que reclamase ser asumido por la corporación ahora demandada y que así se le estimase judicialmente (en dicha Sentencia). Por ello, y dado que desde el principio de la relación laboral estaba en una situación fraudulenta que luego se prolongó de manera inusualmente larga, la situación de abuso de temporalidad alcanzó los 24 años y 9 meses.

En suma, nos encontramos en el tramo de entre veinticuatro y veintisiete años (al que corresponde una indemnización de entre 9.000 y 10.000 euros), más concretamente en la parte inferior del tramo (se superan en nueve meses los veinticuatro años y, si por cada 36 meses se incrementan 1.000 euros, por nueve meses lo proporcional es incrementar 250 euros) y con tres contratos temporales que, debido a la declaración judicial de cesión ilegal de trabajadores, convirtieron al trabajador en indefinido no fijo de la corporación demandada (luego no hay una excesiva utilización de contratos temporales, no cabe incrementar la cuantía base): en suma, la cuantía prudencial es de 9.250 euros.

DÉCIMO TERCERO. Prescripción de la acción para reclamar la indemnización por daños morales presuntivos. Los daños morales presuntivos son daños de efecto permanente en el tiempo y que se incrementan a medida que se incrementa la duración de la situación de abuso de temporalidad, lo que supone que se pueden reclamar, en aplicación del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, durante toda la vigencia de la relación laboral y hasta un año después de su extinción, entendiéndose prescrita tras el transcurso de ese año y siempre que lo alegue la parte interesada. Y ello tanto si se reclama la indemnización por primera vez, como si se reclama un complemento de indemnización una vez completado uno o más tramos superiores a aquel considerado en una anterior reclamación indemnizatoria. En el caso de autos, la empleadora no ha alegado la prescripción, y, además, esta no se ha producido pues el trabajador ha reclamado inmediatamente de la extinción de la relación laboral como indefinido no fijo y su novación como una relación laboral fija.

DÉCIMO CUARTO. Remisión de testimonio de nuestra sentencia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La STJUE Obadal consideró insuficiente, por su grado de ambigüedad y abstracción y por no haberse acreditado su operatividad real, el régimen general de responsabilidad de las autoridades y empleados públicos como mecanismo efectivo y disuasorio frente al abuso de temporalidad. Con base en ello, la tan citada STS 475/2026 razonó lo siguiente: «A juicio de esta Sala, una medida eficaz podría consistir en 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 [...] 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». Criterio mantenido en SSTs posteriores, y consiguientemente, plenamente asentado (STS 578/2026, de 30 de junio, RCU 5544/2023; STS 604/2026, de 1 de julio, RCU 3432/2023; STS 647/2026, de 8 de julio, RCU 4119/2024; STS 670/2026, de 14 de julio, RCU 4938/2024).

Procede, en consecuencia, acordar la remisión de testimonio de la presente Sentencia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos legales oportunos. Aunque esta Sala no realiza con ello un pronunciamiento sobre la eventual existencia de una infracción administrativa viva ni sobre la sanción que, en su caso, pudiera corresponder a esa eventual infracción, cuestiones cuya apreciación compete a la autoridad administrativa en el procedimiento legalmente establecido. Nuestra actuación solamente se limita a poner en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la situación de abuso de temporalidad de la que hemos conocido para que, en el ámbito de sus competencias, proceda a las actuaciones que resulten pertinentes.

DÉCIMO QUINTO. Conclusión. Además de levantar la suspensión acordada en el Auto de 28 de abril de 2026, y a consecuencia de esa decisión, se entrará a resolver el recurso de suplicación que se estimará parcialmente para, con revocación parcial de la sentencia de instancia, condenar a la empleadora al abono al trabajador demandante de una indemnización por abuso de temporalidad en cuantía de 9.250 euros, acordando de oficio la remisión de nuestra Sentencia, una vez firme, a la Inspección de Trabajo a efectos oportunos.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Con carácter previo, se acuerda el levantamiento de la suspensión por prejudicialidad europea acordada en el Auto de 28 de abril de 2026, y, en consecuencia, entrando a resolver el recurso de suplicación interpuesto por Don P. contra la Sentencia de 26 de septiembre de 2025 del Juzgado de lo Social número 4 de Santiago de Compostela, dictada en juicio seguido a instancia del recurrente contra la Corporación de Radio y Televisión de Galicia, se estima parcialmente dicho recurso y se revoca parcialmente dicha sentencia, y, con estimación parcial de la demanda rectora de actuaciones, condenamos a la Corporación de Radio y Televisión de Galicia a abonarle a Don P. la cantidad de 9.250 euros en concepto de indemnización por abuso de temporalidad. Firme que sea esta nuestra

Síguenos en...



Sentencia, remítase testimonio de la misma a la Dirección Provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de A Coruña, a los efectos que resulten oportunos.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº 1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.
- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código 80 en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.
- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos 0049 3569 92 0005001274 y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (1552 0000 80 ó 37 **** ++).

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

D. LUIS F. DE CASTRO MEJUTO-Presidente-

D. EMILIO FERNÁNDEZ DE MATA

D^a BEATRIZ RAMA INSUA

D. FERNANDO LOUSADA AROCHENA-Ponente-

D. JORGE HAY ALBA

D^a. MARTA MARÍA LÓPEZ-ARIAS TESTA

D.JOSÉ ANTONIO MERINO PALAZUELO

D^a EVA MARÍA DOVAL LORENTE

D. ALEJANDRO GRACIA LAFAJA

D. GERMÁN MARÍA SERRANO ESPINOSA

D^a PILAR CARREIRA VIDAL

D PEDRO RABABAL CARBAJO

D. CARLOS VILLARINO MOURE

D. JUAN ANTONIO SAGREDO CAÑAVATE

Contra la presente resolución se emitió el siguiente voto discrepante:

Síguenos en...



VOTO PARTICULAR que formulan los magistrados D. Emilio Fernández de Mata y D. Carlos Villarino Moure a la sentencia pronunciada en los autos de recurso de suplicación núm. 5615/2025, de la Sala de lo Social del TSX de Galicia.

Con pleno respeto a la posición mayoritaria de la Sala de lo Social del TSX de Galicia, nos parece conveniente, para enriquecer el debate jurídico y poner de manifiesto la pluralidad de criterios en este órgano judicial en un asunto de especial relevancia, formular el presente voto particular:

PRIMERO.- Alcance de las discrepancias

1.1.- Nuestra discrepancia está circunscrita a tres concretos aspectos: Por una parte, la insuficiencia de la indemnización presuntiva por el daño moral que resulta de los criterios establecidos por la posición mayoritaria de la Sala de lo Social de este TSX (FJ 10º). En segundo lugar, también discrepamos con el día de inicio del cómputo del plazo de prescripción (FJ 13º). Y, por último, en relación con el efecto disuasorio de la deducción de testimonio de la sentencia a la ITSS.

1.2.- Más allá de eso solo queremos hacer una matización. Estamos de acuerdo en que no es apreciable la existencia de un despido, como señala la sentencia (FJ 5º). Pero la Sala debió entrar a concretar, con más detalle, las razones jurídicas por las cuáles no existió un despido en un caso como el de autos, en el cuál la fijeza fue adquirida en una categoría profesional (“reportero gráfico”) distinta de aquella que el trabajador venía desempeñando en situación de abuso de la temporalidad (“montador/operador de cámara”).

La situación jurídica, que excluye el despido en el caso de autos, no puede ser otra que la existencia de una situación de excedencia voluntaria en el puesto de “montador/ operador de cámara” por expresa previsión legal del art. 10, párrafo segundo, de la Ley 53/1984, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas. Y eso en caso de que, como en estos autos, no exista opción expresa entre los dos puestos de trabajo incompatibles.

Descartar la existencia de un despido exigía, desde nuestro punto de vista, calificar la situación existente. Con otras palabras, no hay una finalización de la relación laboral de “montador/ operador de cámara” puesto que es de aplicación el art. 10, párrafo segundo, de la Ley 53/1984.

SEGUNDO.- El límite de un máximo de 10.000 euros para la indemnización presuntiva por el daño moral, cualquiera que sea la duración del abuso de la temporalidad, no es un criterio ni de la jurisprudencia del TJUE ni del TS

Entendemos que es posible otra interpretación de la jurisprudencia del TS y del TJUE, distinta de la que hace la mayoría de esta Sala de lo Social del TSX de Galicia.

Proponemos una interpretación más garantista con la efectividad del derecho de la UE (cláusula 5 del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE) y que, de manera efectiva, repare el daño moral. Y eso en la línea de los criterios ya sostenidos por esta Sala de lo Social del TSX de Galicia en las dos sentencias del TSX de Galicia del 15-7-2026, en los recursos rec. 4277/2025 y rec. 2171/2025.

En la sentencia del TSX de Galicia del 15-7-2026, rec. 4277/2025, ya recordamos (en traducción ahora al castellano) que:

“[...] el TS establece en la STS 11-5-2026, FJ 8º, ap. 7, que la indemnización presuntiva, que operaría como un mínimo para indemnizar los daños morales vinculados con el abuso de la temporalidad, puede establecerse con el empleo de la LISOS como orientación (arts. 7.2 LISOS, falta grave por la vulneración de la normativa de contratos temporales, y 40.1 LISOS), y con atención a la sanción establecida en esa norma al tiempo de producirse los hechos. Por tanto, por un importe entre 751 y 7500 euros hasta el 31-12-2021, y de 1000 a 10000 euros a partir del 31-12-2021.

Ahora bien, la sentencia del Tribunal Supremo del 11-5-26 no establece la concreta forma de vincular el importe tomado de la LISOS con el carácter temporal del abuso. Tampoco lo hace la posterior STS del 30-6-26, rcud. 5544/2023.

La STJUE del 14-4-26 es clara cuando señala que la indemnización no puede ser "tasada", y que para determinar su importe es necesario considerar, entre otros datos, "el número y duración acumulada de los contratos en cuestión", así como el "perjuicio sufrido a consecuencia de la situación de incertidumbre en la que se ha encontrado"(ap. 68).

La sentencia del TS del 11-5-26 asume los citados criterios (FJ 8º, ap. 6) para determinar el importe de la indemnización, e incluso señala que el art. 41 LISOS, en el caso de reincidencia, prevé que se aumente el importe de las sanciones (FJ 8º, ap 7).

Por último, tanto el TJUE como el TS asumen, como principio básico, el deber de reparar o “compensar íntegramente el perjuicio sufrido”(STJUE del 14-4-26, ap. 67; STS del 11-5-26, FJ 7º, ap. 1).”

En síntesis, la jurisprudencia del TS y la del TJUE consideran que es necesario tener en cuenta la duración de la situación del abuso de la temporalidad. E incluso el TS, que

Síguenos en...



establece como criterio orientador, a partir de la LISOS, un importe mínimo de hasta 10.000 euros por el daño moral presuntivo, reconoce la necesidad de vincular la indemnización por el daño moral con la duración del abuso y con la necesidad de un resarcimiento íntegro.

No tenemos conocimiento de que el TS, ni en la STS del 11- 5-2026, rec. 3543/2023, ni en las posteriores, establezca que la indemnización presuntiva por el daño moral tiene un límite máximo de 10.000 euros cualesquiera que sean las circunstancias. Por ejemplo, en el caso de un abuso prolongado durante muchos años y sin una actividad acreditada de la empleadora para solucionar esa situación, como en el caso de autos.

En realidad, el propio TS, en el FJ 8º, ap. 7, de su sentencia del 11-5-2026, rec. 3543/2023, ya señaló que fijaba una “indemnización presuntiva mínima de los daños morales sin perjuicio de que, si el trabajador acredita unos daños superiores, se indemnicen en su integridad”.

Por tanto, el TS establece un mínimo de indemnización presuntiva, pero no un máximo. Además, como ya dijimos, también el TS señala la necesidad de vincular la indemnización con la duración del abuso de la temporalidad.

Y justamente en el caso de autos, como luego veremos, existían datos acreditados en los hechos probados (prolongada situación de abuso durante casi veinticinco años sin medidas efectivas para su solución) que debieron determinar la posibilidad de una indemnización presuntiva mayor.

Es cierto que, por el principio de congruencia con lo solicitado en la demanda, en relación con el cual estamos de acuerdo con la posición mayoritaria expresada en la sentencia de esta Sala, la indemnización nunca podría superar, en el caso de autos, los 10.000 euros solicitados. Pero la limitación a un máximo de 10.000 euros (la sentencia de esta Sala reconoce 9250 euros) vendría establecida por la aplicación del principio de congruencia, y no, como sostiene la posición mayoritaria de esta Sala, por la existencia de un límite máximo de 10.000 euros para el daño moral presuntivo y de determinados tramos de indemnización (FJ 10º).

TERCERO.- Los concretos criterios establecidos en la posición mayoritaria de la Sala de lo social no permiten una reparación íntegra del daño moral presuntivo y no tienen un efecto disuasorio hacia la evitación del abuso de la temporalidad

La sentencia de esta Sala, en la cual formulamos este voto particular, en su FJ 10ª establece, en relación con la indemnización presuntiva por el daño moral derivado del abuso de la temporalidad, que “en ningún caso la indemnización superará el corte superior del tramo”. Con lo cual, a la vista de los tramos establecidos en ese FJ 10º, podemos

concluir que el límite máximo de la indemnización presuntiva por el daño moral es, para la posición mayoritaria de esta Sala de lo Social, de 10.000 euros.

Pues bien, entendemos que ese límite máximo de 10.000 euros, y sus correlativos tramos expresados en el FJ 10º de esta sentencia, no permiten indemnizar de manera suficiente el daño moral presuntivo asociado al abuso de la temporalidad.

Como puede observarse en el FJ 10º, la posición mayoritaria de la Sala parte de un importe de 2000 euros por tres años de abuso de la temporalidad, que incrementa en 1000 euros por cada período adicional de tres años de abuso de la temporalidad. Todo eso hasta un máximo de 10.000 euros que se alcanza a los veintisiete años de abuso.

Las razones por las que discrepamos de los criterios indemnizatorios expresados por la posición mayoritaria de esta Sala de lo Social son los siguientes:

3.1.- El importe resultante de aplicar los criterios señalados en el FJ 10º es muy reducido, y no resarce, de manera completa, el daño moral asociado a una continuada situación de abuso de la temporalidad y de ilícita precariedad en el empleo.

Si tomamos en consideración el propio caso de autos, estamos ante un trabajador con 24 años y 9 meses de abuso de la temporalidad al cual le corresponden 9250 euros (FJ 12º), en aplicación del baremo para el daño moral presuntivo que establece la posición mayoritaria de esta Sala de lo Social.

Es decir, estamos hablando de una indemnización de poco más de 31 euros por cada mes en situación de abuso de temporalidad. O, visto de otro modo, poco más de 1 euro por cada día de abuso de temporalidad.

Es un importe ínfimo que valora en muy poco el daño moral asociado a una continua situación de precariedad laboral que se prolonga durante más de 24 años. Treinta y un euros por cada mes de intranquilidad o desasosiego de esa persona trabajadora por su “situación de incertidumbre”, por emplear la expresión del propio TJUE (ap. 68, STJUE del 14-4-26).

Basta pensar cuántas cosas es posible hacer con poco más de un euro diario para comprender, en nuestra opinión, la insuficiencia de la valoración del daño moral que resulta de los criterios defendidos por la posición de la mayoría de esta Sala de lo Social.

3.2.- Pero dicho esto, creemos que es posible además objetivar algunos parámetros que determinan la insuficiencia de los criterios establecidos por esta Sala de lo Social para la indemnización presuntiva del daño moral. En este sentido vamos a señalar dos:

3.2.1.- Por una parte, la STJUE de 29 de enero del 2026, C-668-24, validó, en el caso de Italia, unas indemnizaciones presuntivas mínimas de “entre dos meses y medio y doce meses de salario” (ap. 25 y 64); o, con la nueva normativa italiana de 2024, “entre cuatro y veinticuatro mensualidades de la última retribución”(ap. 66).

Pues bien, no desconocemos que la STS del 11-5-26, rec. 3543/2023, toma como orientación, para la indemnización presuntiva, el criterio de la LISOS y no una indemnización a partir del salario de la persona trabajadora (FJ 8º). Pero aquí solo queremos mostrar que, tomando el criterio validado en el caso de Italia por el TJUE, la indemnización que resulta en el caso de autos sería claramente insuficiente. Así en el caso de autos el trabajador (FP 1º) tiene un salario mensual de 3825,87 euros. Con el cual, según el criterio validado en el caso de Italia por el TJUE de entre 2,5 y 12 meses de salario, la indemnización presuntiva mínima se movería entre 9.564,68 y 45.910,44 euros.

Es decir, el importe reconocido por esta Sala de lo Social de 9250 euros por 24 años y nueve meses de abuso de la temporalidad (FJ 12º) está por debajo del mínimo que se indemniza en Italia, y que asumió como referencia válida el TJUE en el caso de aquel país. Pensamos que esto es un dato meridiano que permite dudar de la suficiencia de la indemnización acordada en el supuesto de autos, y de los propios criterios establecidos con carácter general por la Sala de lo Social de este TSJ.

3.2.2.- Por otra parte, también, como mera referencia orientadora para valorar la insuficiencia, podemos acudir al importe del complemento de “penosidad y otras condiciones especiales de puesto” previsto en el V Convenio colectivo para el personal laboral de la Xunta de Galicia, en su art. 26.3 d).

No decimos que ese convenio ni su artículo sean aplicables al caso de autos, sino que su importe lo podemos tomar como mero criterio orientador para valorar la posible insuficiencia de la indemnización presuntiva, de un máximo de 10.000 euros, en la interpretación y aplicación que de la misma hace la mayoría de la Sala de lo Social de este TSJ de Galicia.

Así la Orden de 23 de enero de 2026, por la que se dictan las instrucciones sobre la confección de nóminas del personal al servicio de la Administración autonómica para el año 2026 (DOG 26-1-26), en su Anexo VII, establece un importe mensual del citado complemento de 98,25 euros.

Es decir, el importe que percibe el trabajador afectado por el abuso de la temporalidad en el caso de autos, según la posición mayoritaria de la Sala, es de poco más de 31 euros por cada mes en situación de abuso de la temporalidad. Un importe, para una situación de ilegalidad continuada, muy inferior al importe (98,25 euros/mes) que perciben las personas trabajadoras de la administración autonómica que tienen condiciones de “penosidad y otras condiciones especiales de puesto”, según el convenio referido. Situación de penosidad, prevista en lo citado convenio, que además no es en sí misma ilícita.

La situación de abuso de la temporalidad supone también una mayor penosidad en el trabajo por la situación de precariedad asociada que, además, es contraria al derecho de la UE.

El parámetro expuesto nos lleva también a dudar de la suficiencia de los importes y de los tramos que, para la indemnización del daño moral presuntivo en situación de abuso de la temporalidad, establece la posición mayoritaria de esta Sala de lo Social en su FJ 10º.

3.3.- Además el “baremo” por tramos, establecido por la mayoría de esta Sala de lo Social, tiene también el efecto de que el importe indemnizatorio, si lo ponemos en referencia con cada mes o año de abuso de la temporalidad, disminuye según el tiempo de abuso es mayor.

Así, según los tramos del FJ 10º, las indemnizaciones presuntivas por el daño moral ascenderían a:

- Con 6 años en SAT: 3000 euros. Por tanto, 500 euros/año o 41,67 euros/mes.
- Con 9 años en SAT: 4000 euros. Por tanto, 444,4 euros/año o 37 euros/mes.
- Con 12 años en SAT: 5000 euros. Por tanto, 416,7 euros/año o 34,7 euros/mes.
- Con 15 años en SAT: 6000 euros. Por tanto, 400 euros/año o 33,3 euros/mes. Etc.

Y así continúa hasta llegar a una persona trabajadora con 27 años en SAT: 10.000 euros. Lo que serían 370,4 euros/año o 30,9 euros/mes.

Con otras palabras, el criterio por tramos, que establece la mayoría de esta Sala de lo Social, provoca que una persona trabajadora en situación de abuso de la temporalidad reciba un importe, por mes o por año de abuso, inferior a lo que percibe otra persona trabajadora que permanezca menos tiempo en esa situación. Todo lo cual tampoco parece explicarse desde elementales razones de proporcionalidad, justicia y resarcimiento del daño moral.

Por expresarlo de una manera más clara, el trabajador afectado en estos autos recibirá 9.250 euros por 24 años y 9 meses de abuso (FJ 12º). Es decir, 31,2 euros por cada mes que estuvo en situación de abuso de la temporalidad, o 374,4 euros por cada año de abuso. Y eso con la incomprensible consecuencia de que, si ese mismo trabajador estuviera menos tiempo en esa situación, el daño moral sería resarcido en un importe mayor por cada mes o año de abuso, en aplicación de los criterios de esta Sala de lo Social en el FJ 10º de la sentencia. Así en la hipótesis de que el trabajador estuviera, por ejemplo, 12 años en situación de SAT recibiría 416,7 euros/año (34,7 euros/mes); o en el caso de padecer sólo durante seis años la situación de abuso el importe percibido sería de 500 euros/año (41,67 euros/mes).

No entendemos las razones por las que, con mayor tiempo de abuso de la temporalidad, el daño moral es resarcido en una cantidad inferior por cada año o mes en situación de abuso.

3.4.- La mayoría de la Sala de lo Social ha resuelto que, en relación con la citada indemnización presuntiva por el daño moral, “en ningún caso la indemnización superará el corte superior del tramo”(FJ 10º).

En ese sentido el importe de 10.000 euros está previsto para 27 años de abuso de la temporalidad, con lo cual a partir de esos 27 años ya no es posible incrementar la indemnización presuntiva por el daño moral. Es decir, un año adicional en situación de abuso a partir de los 27 años -y no olvidemos que el demandante estuvo cerca de ese límite- ya no supone indemnización presuntiva adicional.

Por esto también no podemos afirmar, en nuestra opinión, que los tramos establecidos en el FJ 10º sean suficientes para resarcir el daño moral presuntivo en cualquier caso.

3.5.- Por último, la posición de la mayoría de la Sala de lo Social hace unas consideraciones en el FJ 10º que dificultan, de manera innecesaria, el resarcimiento del daño moral:

3.5.1.- En primer lugar, señala la mayoría que “a los efectos del daño moral presuntivo, no procede considerar la falta de diligencia de la empleadora pública a la hora de cubrir reglamentariamente la plaza ocupada”(FJ 10º). Todo eso con una remisión, para la indemnización del mayor daño moral asociado a esa concreta falta de diligencia, a “una alegación y prueba de esas circunstancias”, llegando a hablar de daño moral “no presuntivo”(FJ 10º).

Discrepamos de esas consideraciones. La prolongada y manifiesta falta de actividad de la empleadora para solucionar una situación de abuso, supone, en sí misma, un daño moral mayor que se puede presumir.

La persona trabajadora, como en el caso de autos, ya probó el prolongado período de abuso de la temporalidad, y ahora es la empleadora quien tiene la carga de probar su actividad, si es el caso, para solucionar esa situación. Todo eso unido a que el daño moral, esto es, el desasosiego vinculado con la situación de precariedad, es siempre mayor cuando la persona trabajadora encuentra que la empleadora no hace actuación alguna para alcanzar una solución.

Cuando resulta de los hechos probados, como en el caso de autos, la prolongada inactividad de la empleadora en la búsqueda de una solución para el abuso de la temporalidad, esa manifiesta pasividad debería llevar consigo un incremento de la indemnización presuntiva por el daño moral.

3.5.2.- También nos sorprende que la posición mayoritaria de esta Sala de lo Social (FJ 10º) no permita ajustar los importes de la indemnización, por el daño moral presuntivo, a la circunstancia de que la persona trabajadora había alcanzado finalmente una situación de fijeza. Y eso cuando esta es una posibilidad expresamente reconocida por el TS en su STS del 30-6-26, rcud. 5544/2023, FJ 10, ap. 3.

Nos parece claro, en la línea de lo indicado por el TS, que el daño moral 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 hizo esta Sala de lo Social en la STSX de Galicia del 15-7-26, rec. 4277/2025 o en la STSX de Galicia de 15-7-26, rec. 2171/2025.

CUARTO.- Alternativa para la modulación de la indemnización presuntiva por el daño moral.

En síntesis, los criterios para la indemnización establecidos por la mayoría de esta Sala de lo Social del TSX de Galicia pueden provocar el efecto, no deseado, de normalización de la situación de abuso ante un coste económico muy bajo para la empleadora. Todo eso además de dificultar el resarcimiento real y completo del daño moral asociado.

Con el abuso de la temporalidad en el empleo coexisten dos categorías de personas trabajadoras: unas que por su situación de fijeza pueden acometer variados proyectos vitales. Y otras en situación de abuso de la temporalidad que, por su situación de precariedad laboral, tienen limitado el libre desarrollo de la personalidad reconocido como fundamento básico de la convivencia (art. 10.1 CE).

Síguenos en...



A la vista de lo expuesto en este voto particular, entendemos que es posible otra interpretación de la jurisprudencia del TJUE y del TS que permita que la indemnización presuntiva del daño moral, por el abuso de la temporalidad, suponga un resarcimiento real y efectivo. Otra interpretación que, además, elimine las dificultades que, para lograr esa finalidad, supone la solución adoptada por la mayoría de esta Sala de lo Social del TSX de Galicia.

Esa alternativa debería seguir los criterios ya sostenidos por la Sala de lo Social del TSX de Galicia en las dos sentencias del TSX de Galicia de 15-7-2026, en los recursos rec. 4277/2025 y rec. 2171/2025.

En la sentencia del TSX de Galicia del 15-7-2026, rec. 4277/2025, ya señaló esta Sala (en traducción ahora al castellano) que:

“[...] entendemos que es necesario establecer algún criterio temporal que determine el período de devengo de la cantidad mínima de hasta 10.000 euros, que resulta de la aplicación de la LISOS como orientación para una indemnización presuntiva.

Nos parece razonable establecer ese criterio temporal, por una parte, para conseguir que el importe resultante repare el daño de manera íntegra y sea una medida efectiva en el cumplimiento de la cláusula quinta del Acuerdo Marco de la Directiva 99/70/CE. Y, por otra parte, para tener un criterio que permita valorar cuándo la persona trabajadora tiene derecho a una nueva indemnización presuntiva, y cuál sería su importe, si, pronunciada la sentencia y establecida la indemnización, continuara la situación de abuso de la temporalidad.

A la vista de los criterios expuestos y con las finalidades expresadas, entendemos que el importe de hasta 10.000 euros (o 7.500 dependiendo de la fecha de los hechos), que resulta de la LISOS como importe mínimo por el abuso de la temporalidad, tiene su devengo por cada período de tres años, tomando como referencia el art. 70.1 EBEP, en el cual la persona trabajadora permanezca en la situación de abuso de la temporalidad. De manera que si la persona trabajadora permanece en situación de abuso de la temporalidad en sucesivos períodos de tres años completos, tiene derecho a un nuevo importe mínimo de hasta 10.000 euros por cada período de tres años. Todo eso además de otros daños que sean acreditados y que, en ese caso, serán también indemnizados y añadidos al importe resultante.

En cualquier caso, ese importe mínimo de hasta 10.000 euros, por cada período de tres años en situación de abuso de la temporalidad, tendrá que graduarse según las circunstancias concurrentes.”

En aplicación de la interpretación alternativa expresada en las sentencias citadas, la Sala no debió establecer los criterios que fija en su FJ 10º y que limitan y dificultan, de manera exorbitada, una efectiva indemnización presuntiva por el daño moral. También en aplicación de los criterios alternativos que acabamos de citar, entendemos que la Sala de lo Social debió reconocer la posibilidad de una indemnización presuntiva mayor, que solo quedaría reducida al importe de 10.000 euros, en este caso, por la aplicación del principio de congruencia (art. 218.1 LEC).

QUINTO.- Una segunda discrepancia con la posición mayoritaria de la Sala: Una interpretación del inicio del plazo de prescripción

5.1.- 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 Estatuto de los Trabajadores, formulando un obiter dicta, en el Fundamento de Derecho Tercero.

El artículo 59.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que:

“1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

- a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.
- b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita”

Entendemos que no procede hacer una aplicación literal de este precepto, en los casos de personal contratado en abuso de la temporalidad, teniendo en cuenta el principio de efectividad del ordenamiento jurídico de la Unión Europea, que impone que la legislación interna procesal no haga ineficaz la aplicación de los derechos reconocidos a los ciudadanos y ciudadanas europeos en el ordenamiento de la Unión Europea.

Así se ha reconocido desde antiguo por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, por ejemplo en Sentencia de 16 de diciembre de 1976, asunto C-33/76 Rewe, que se ha visto sucedida por múltiples sentencias, tanto del citado Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas como de su sucesor el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, pudiendo citar, entre las más recientes, la sentencia de 25 de abril de 2024, asunto C-

Síguenos en...



561/21, referida al inicio de la prescripción de la acción de restitución derivada de la declaración como abusivas de cláusulas de un contrato de préstamo hipotecario, que señala:

“... 25 Ha de recordarse que, según reiterada jurisprudencia, a falta de normas específicas de la Unión en la materia, corresponde al ordenamiento jurídico interno de cada Estado miembro, en virtud del principio de autonomía procesal, la regulación procesal de los recursos judiciales destinados a garantizar la salvaguardia de los derechos que el Derecho de la Unión confiere a los justiciables, a condición de que esta regulación no sea menos favorable que la aplicable a situaciones similares regidas por el Derecho interno (principio de equivalencia) y de que no haga imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el Derecho de la Unión (principio de efectividad) (sentencia de 22 de abril de 2021, Profi Credit Slovakia, C-485/19, EU:C:2021:313, apartado 52 y jurisprudencia citada).

26 Por lo que se refiere al principio de efectividad, el único controvertido en el presente procedimiento, procede señalar que cada caso en el que se plantee la cuestión de si una disposición procesal nacional hace imposible o excesivamente difícil la aplicación del Derecho de la Unión debe analizarse teniendo en cuenta el lugar que ocupa dicha disposición dentro del conjunto del procedimiento, así como el desarrollo y las peculiaridades de este ante las diversas instancias nacionales. Desde esta perspectiva, han de tomarse en consideración, en su caso, los principios en los que se basa el sistema judicial nacional, como la protección del derecho de defensa, el principio de seguridad jurídica y el buen desarrollo del procedimiento (sentencia de 10 de junio de 2021, BNP Paribas Personal Finance, C-776/19 a C-782/19, EU:C:2021:470, apartado 28 y jurisprudencia citada) ...”, añadiendo, a continuación,

“...28 Por lo que se refiere al análisis de las características de un plazo de prescripción, como el que es objeto del litigio principal, el Tribunal de Justicia ha puntualizado que este análisis debe referirse a la duración de tal plazo y a sus condiciones de aplicación, incluido el acontecimiento señalado como determinante del inicio de dicho plazo (sentencia de 10 de junio de 2021, BNP Paribas Personal Finance, C-776/19 a C-782/19, EU:C:2021:470, apartado 30 y jurisprudencia citada) ...”.

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2026, asunto C-679/24, referida a cláusulas abusivas en los contratos celebrados con consumidores, indica, respecto al inicio del cómputo del plazo de prescripción de la acción restitutoria, que:

“...68 En cuando al punto de partida del plazo de prescripción, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que la aplicación de un plazo de prescripción de cinco años que comience a correr a partir de la celebración del contrato de que se trate, en la

medida en que tal aplicación implica que el consumidor solo pueda solicitar la restitución de los pagos realizados en ejecución de una cláusula contractual declarada abusiva durante los cinco primeros años siguientes a la firma del contrato —con independencia de si este tenía o podía razonablemente tener conocimiento del carácter abusivo de esta cláusula—, puede hacer excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que la Directiva 93/13 confiere a este consumidor y, por lo tanto, vulnerar el principio de efectividad, en relación con el principio de seguridad jurídica (sentencia de 16 de julio de 2020, CaixaBank y Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, C-224/19 y C-259/19, EU:C:2020:578, apartado 91).

69 Así pues, la fecha en que se celebró el contrato que contiene la cláusula abusiva no puede, como tal, constituir el inicio del plazo de prescripción [sentencia de 25 de abril de 2024, CaixaBank (Plazo de prescripción), C-484/21, EU:C:2024:360, apartado 31].

70 A este respecto, es preciso tener en cuenta la posición de inferioridad del consumidor respecto del profesional en lo referido tanto a la capacidad de negociación como al nivel de información, situación que lo lleva a adherirse a las condiciones redactadas de antemano por el profesional sin poder influir en el contenido de estas. Asimismo, debe recordarse que es posible que los consumidores ignoren que una cláusula incluida en un contrato de préstamo hipotecario es abusiva o no perciban la amplitud de los derechos que les reconoce la Directiva 93/13 (sentencia de 10 de junio de 2021, BNP Paribas Personal Finance, C-776/19 a C-782/19, EU:C:2021:470, apartado 45 y jurisprudencia citada) ...”.

No existe discrepancia con la posición mayoritaria de la Sala, respecto al plazo de un año para el ejercicio de la acción de reclamación de la indemnización por el abuso de la temporalidad, pero sí en cuanto a la condición de aplicación, pues, si no se utilizara el citado principio de efectividad, todas las personas trabajadoras del sector público, en situación de abuso en la temporalidad a lo largo del tiempo, que hayan visto extinguidos sus contratos, por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, más de un año antes de presentar su reclamación, se verían privadas de su derecho a reclamar la indemnización que les pueda corresponder.

No podemos olvidar que antes de dictar el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) la sentencia de 14 de abril de 2026, asunto C-418/24, Obadal, el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia de 3 de junio de 2021, Asunto C-726/19, apartado 73, había señalado que: “En este contexto, procede señalar que el Tribunal de Justicia ha declarado que, en la medida en que no exista ninguna medida equivalente y eficaz de protección respecto del personal que presta servicios en las Administraciones públicas en régimen de Derecho administrativo, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, la asimilación de dicho personal con relaciones de servicio de duración determinada a los «trabajadores indefinidos no fijos» podría ser una medida apta para sancionar la utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción de lo dispuesto en el Acuerdo

Marco (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 53)”, y que los Tribunales Españoles, con escasas excepciones, estábamos resolviendo que, o bien no podía reclamarse una indemnización por abuso, vigente la relación laboral, y/o que la única indemnización que procedería abonar a las personas trabajadoras, si se extinguía la relación laboral, era o bien una indemnización por declararse el cese como despido improcedente o como despido objetivo, o una indemnización equivalente a la cuantía de la correspondiente al despido objetivo, por extinción del contrato que había sido declarado judicialmente como indefinido no fijo.

Así pues, entendemos que el dies a quo para el inicio del cómputo del plazo de prescripción de un año, debe ser el de la fecha de dictado de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, es decir, el 14 de abril de 2026.

5.2.- A la misma solución se llegaría aplicando el carácter cuasi normativo de las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al resolver cuestiones prejudiciales, pues se trata de sentencias en las que el Tribunal decide en cuanto a la validez de una norma del Derecho derivado de la Unión o sobre la interpretación de una norma de Derecho originario o derivado de la Unión, ofreciendo al órgano nacional una respuesta no para el caso concreto, sino de carácter general sobre la validez o la interpretación

de normas de la Unión, pasando a ser parte de su acervo jurídico y afectando, al ser vinculante, a los órganos judiciales de todos los países miembros de la Unión.

La interpretación de una norma del Derecho de la Unión, efectuada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al resolver una cuestión prejudicial planteada por un órgano judicial nacional, o aquellos otros organismos que se puedan asimilar a los mismos, precisa el significado y alcance de la citada norma, tal y como debería haber sido entendida y aplicada desde su entrada en vigor. Todo lo cual implica que, en el presente caso, deba aplicarse lo resuelto por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) de 14 de abril de 2026, asunto C-418/24, Obadal, a todos los casos de abuso de temporalidad existentes desde la entrada en vigor de la Directiva 1999/70, (10 de julio de 1999, fecha de su publicación en el DOCE, art. 3), si bien el cómputo del plazo para reclamar la correspondiente indemnización por el abuso existente debe iniciarse, para todas las personas en situación de abuso de temporalidad que hayan visto extinguidas sus relaciones laborales, en el momento del dictado de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de abril de 2026.

5.3.- Por último, resaltar, que entendemos que, en el Fundamento de Derecho décimo tercero de la sentencia, existe una contradicción interna y también respecto al Fundamento de Derecho quinto, pues en este último, citando las sentencias del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2026, rcud. 1623/2025 y rcud. 1861/2024, se resuelve que en el presente supuesto no hay despido, por entender que se ha producido una condición novatoria y no extintiva, al acceder a una plaza fija tras superar el correspondiente concurso u oposición, mientras que en aquel y respecto a la prescripción, se indica que “...esta no se ha producido pues el trabajador ha reclamado inmediatamente de la extinción de la relación laboral como indefinido no fijo y su novación como una relación laboral fija”.

Si se ha producido una novación modificativa y no extintiva, no se puede haber producido una extinción de la relación laboral (arts. 1.203 y 1.204 del Código Civil)

SEXTO. – Limitada eficacia disuasoria de la deducción de testimonio a la ITSS

Finalmente mostrar nuestra discrepancia, en cuanto al efecto disuasorio de la deducción de testimonio de la sentencia a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

Ya el Excmo. Sr. D. Antonio Rafael López Parada, en su voto particular al criterio mayoritario sustentado en la sentencia del Tribunal Supremo, de 11 de mayo de 2026, rcud. 3543/2023, sostuvo, en el Fundamento de Derecho décimo segundo y entre otros motivos, que: “...Finalmente, a efectos de valorar su eficacia disuasoria, como ordena el TJUE que debe hacer el órgano judicial nacional, hay que considerar que esta vía permitiría en el mejor de los casos imponer multas a las Administraciones, multas cuyo pago sería financiado con fondos públicos e incluso retornaría a la Administración sancionadora (la Comunidad Autónoma) como ingresos. No se exigiría por tanto responsabilidad personal a los directivos o encargados que han de tomar las decisiones de contratación y la eficacia disuasoria probablemente no se alcanzaría incluso en el caso de que se pudieran imponer sanciones que fueran confirmadas judicialmente...”, y mostramos nuestra total conformidad al respecto.

Así lo firman los magistrados de la Sala de lo Social del TSX de Galicia, D. Emilio Fernández de Mata y D. Carlos Villarino Moure.

D. EMILIO FERNÁNDEZ DE MATA

D. CARLOS VILLARINO MOURE

Síguenos en...

