

USO ANALIZA LA NUEVA SENTENCIA DEL SUPREMO SOBRE FIJEZA E INDEMNIZACIÓN PERSONAL LABORAL TEMPORAL AL SERVICIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En los últimos años, sucesivos pronunciamientos judiciales han abordado la situación, prácticamente estructural, de temporalidad existente en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Como ha denunciado USO, según los últimos datos disponibles del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, junto con los datos más recientes de la EPA, la temporalidad en el sector público sigue situándose en niveles muy elevados, próximos a uno de cada tres empleados públicos. Ello sucede pese a los procesos extraordinarios de estabilización desarrollados en los últimos años. La cifra continúa siendo notablemente superior a la temporalidad existente en el sector privado —sin perjuicio de que los datos de la EPA no incluyen a los trabajadores fijos discontinuos— y presenta especial incidencia en sectores como sanidad y educación.

En relación con el personal temporal al servicio de las Administraciones Públicas, se han sucedido múltiples resoluciones de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, centradas fundamentalmente en tres cuestiones: el reconocimiento de la condición de indefinido no fijo, la eventual adquisición de la condición de personal fijo y la indemnización procedente en supuestos de abuso de temporalidad.

La sentencia el Tribunal Supremo de 11 de mayo de 2026

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha emitido una nota informativa adelantando el contenido esencial de una sentencia todavía no publicada, pero a la que USO ha tenido acceso, relativa a una trabajadora que había encadenado sucesivos contratos temporales con una Administración.

Debe destacarse que el pronunciamiento se refiere exclusivamente al personal laboral temporal al servicio de las Administraciones Públicas.

El origen inmediato del debate se encuentra en el Auto del Tribunal Supremo de 30 de mayo de 2024, mediante el cual se elevaron cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea tras la sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024.

El 14 de abril de 2026, se publicó la sentencia del TJUE que responde a esta cuestión prejudicial, donde, profundizando en ideas que ya había reflejado en anteriores pronunciamientos, recoge, respecto del personal laboral temporal:

- La declaración como indefinido no fijo no elimina la temporalidad proscrita por la Directiva 1999/70/CE.
- La indemnización tasada de veinte días por año es insuficiente.

- Y los procesos de estabilización tampoco son una sanción que permita combatir la temporalidad en el sector público.

Estas medidas no parecían satisfacer adecuadamente el efecto útil de la cláusula 5ª del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada a juicio del TJUE.

En relación con el personal temporal al servicio de las Administraciones Públicas, se han sucedido múltiples resoluciones de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, centradas fundamentalmente en tres cuestiones:

1. La posibilidad de reconocimiento de la condición de indefinido no fijo.
2. La eventual adquisición de la condición de personal fijo.
3. La indemnización procedente en supuestos de abuso de temporalidad.

La figura del denominado indefinido no fijo fue creada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo para dar respuesta a situaciones en las que las Administraciones mantenían durante años a trabajadores mediante sucesivos contratos temporales para cubrir necesidades permanentes y estructurales. Así, el trabajador pasa a tener una relación indefinida, pero sin adquirir plenamente la condición de fijo, ya que su puesto puede extinguirse cuando la plaza sea cubierta reglamentariamente. Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha venido cuestionando esta figura al considerar que no elimina realmente la temporalidad ni constituye por sí sola una medida suficientemente eficaz para sancionar el abuso.

La imposibilidad de adquirir la condición de fijo por el mero abuso temporal

El Tribunal Supremo se planteó en la cuestión prejudicial si la figura del indefinido no fijo resulta conforme al Derecho de la Unión y si la indemnización de 33 días por año podía constituir una medida adecuada para reparar el abuso ya que, conforme a la STJUE de 22 de febrero de 2024, la indemnización tasada de 20 días por año con límite de 12 mensualidades para el caso de no superar o no presentarse al proceso de estabilización, no parecía satisfacer el efecto útil del derecho europeo.

La Sala afirma que resulta contrario al ordenamiento jurídico español que una persona adquiera automáticamente la condición de trabajadora fija por el mero hecho de encadenar contratos temporales. El artículo 55 del EBEP exige, para acceder a la condición de personal fijo, la superación de un proceso selectivo conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Por ello, es preciso, que, una vez superado tal proceso selectivo, se suceda la contratación temporal.

En consecuencia, cuando dichos requisitos no concurren, la respuesta jurídica que recoge la Sala Cuarta del Tribunal Supremo debe consistir en la consideración como indefinido no fijo la correspondiente indemnización conforme a los parámetros establecidos por el TJUE en la sentencia de 14 de abril de 2026 y en la remisión de testimonio a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la eventual incoación de procedimiento sancionador, una vez el trabajador deba interponer acción de despido por finalizar su relación laboral con la administración.

En concreto, el Tribunal Supremo viene a señalar que, en todo caso, procederá en estos supuestos:

- Indemnización extintiva: indemnización legal tasada de 20 días por año trabajado, con el límite de 12 mensualidades.
- Indemnización compensatoria adicional por abuso de temporalidad, cuando se ejercite acción de despido frente a la extinción del vínculo con la Administración. En esta indemnización deben probarse y acreditarse cumplidamente los posibles daños materiales. Respecto de los daños morales, sí cabe fijar una indemnización presuntiva mínima conforme a los parámetros de la LISOS, que, para las sanciones graves en materia de empleo y contratación (arts. 7.2, 21 y 40.1.c LISOS), establece una horquilla entre 100 y 10.000 euros.
- Remisión de oficio de la sentencia a la ITSS para que sancione a la Administración.
- Además, la sentencia ofrece varias pautas sobre cómo debe actuarse en los procedimientos en curso:
- Si no ha habido juicio, debe ampliarse la demanda para solicitar la indemnización adicional; incluso el juez debe plantearlo de oficio a las partes en el acto del juicio.
- Si ya ha recaído sentencia, dado que en vía de recurso no se permite la ampliación de la demanda, el Tribunal Supremo permite reclamar dicha indemnización en un procedimiento ordinario posterior.

La excepción: superación previa de un proceso selectivo

No obstante, el Tribunal Supremo la doctrina ya fijada en la STS nº 1112 de 16 de noviembre de 2021 (caso AENA), relativa a trabajadores temporales que sí habían superado un proceso selectivo de acceso fijo conforme a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, aunque sin obtener plaza por insuficiencia de vacantes y persiste su encadenamiento de contratos temporales posterior.

En estos supuestos, la Sala considera, de manera consistente con aquella sentencia, que es posible declarar la fijeza.

La doctrina del TJUE sobre la indemnización

La STJUE de 14 de abril de 2026, asunto C-418/24, Obadal, insiste en que la figura del indefinido no fijo continúa siendo una relación temporal y desarrolla extensamente los requisitos que debe reunir la indemnización para resultar conforme al Derecho de la Unión.

Especialmente relevantes resultan los apartados 67 a 72 de la sentencia, en los que el TJUE establece que, cuando un Estado miembro opta por una reparación pecuniaria frente al abuso, esta debe garantizar una compensación íntegra, proporcionada y efectiva del perjuicio sufrido.

El TJUE afirma literalmente:

“Cuando la reparación pecuniaria es la medida elegida por un Estado miembro para prevenir y sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en virtud de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, ese Estado está obligado a compensar íntegramente el perjuicio sufrido por el trabajador que ha sido víctima de tal utilización abusiva”.

Asimismo, añade:

“Para determinar la cuantía de una indemnización destinada a reparar el perjuicio sufrido como consecuencia de la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, 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”.

Y concluye expresamente:

“La indemnización tasada a la que tiene derecho el trabajador indefinido no fija cuando se extingue su relación laboral está sujeta a un doble límite máximo: el tope de los veinte días de salario por año de servicio y el tope de las doce mensualidades. Por consiguiente, semejante indemnización no puede constituir ni la reparación proporcionada y efectiva de las situaciones de abuso que superen una determinada duración en años ni la reparación adecuada e íntegra de los daños derivados de tales abusos”.

El TJUE extiende dicha crítica igualmente a la indemnización de 33 días por año correspondiente al despido improcedente, en la medida en que también se encuentra sometida a límites máximos y puede no satisfacer plenamente las exigencias de reparación íntegra derivadas de la Directiva.

Debe destacarse que el TJUE no valida una indemnización tasada o automática, sino una reparación que atienda a todas las circunstancias del caso, incluyendo la naturaleza de las funciones desempeñadas, el número y duración acumulada de los contratos, las ventajas económicas frustradas y el perjuicio derivado de la situación de incertidumbre soportada por la persona trabajadora.

Valoración USO

En resumen, la sentencia del TS establece:

- Declaración de fijeza para quienes hubieran superado previamente procesos selectivos de acceso fijo conforme a los principios constitucionales y se hubiesen mantenido en encadenamiento de contratos temporales;
- Mantenimiento de la figura del indefinido no fijo para el resto de supuestos.
- En caso de extinción de la relación laboral, se declarará tanto a la indemnización legal de 20 días por año como también se concederá una indemnización adicional, conforme al daño moral de acuerdo con parámetros de la LISOS, al menos, y también, en caso se prueben debidamente, por daños materiales.

En cuanto a la indemnización adicional por fraude en contratación, aplicable en este último caso, el Tribunal Supremo remite expresamente a los parámetros establecidos por el TJUE según los daños morales y materiales irrogados.

Desde USO nos llama la atención que el Tribunal Supremo admita ahora la posibilidad de reconocer una indemnización adicional cuando el empleador es una Administración pública, (aun cuando venga impuesto por las exigencias derivadas de la jurisprudencia del TJUE), mientras que, en la STS de 16 de julio de 2025, rechazó de forma tajante esa misma posibilidad en los supuestos de despido improcedente en la empresa privada. En aquella resolución, la posición mayoritaria entendió que la indemnización legal tasada de 33 días por año trabajado constituía la única reparación posible y que reconocer una compensación complementaria supondría exceder la función jurisdiccional y sustituir al legislador.

Para Javier Toro, secretario de la Federación de Atención a la Ciudadanía de USO, “la sentencia no reconoce la fijeza automática con carácter general, pero tampoco avala que la Administración pueda abusar gratis de la temporalidad. La sentencia abre escenarios importantes: fijeza en determinados supuestos, indemnizaciones calculadas conforme al TJUE y traslado a la Inspección de Trabajo. Esto supone un avance, pero no conlleva la solución del problema”.