



Antonio Benítez Ostos

Opinión| Deberes al legislador: Análisis de la nueva sentencia del TJUE sobre interinos

Lo último en Firmas



OPINIÓN | LA FRACTURA SILENCIOSA DE LOS LAJ: NUEVOS SUMIDERO DE LOS TRIBUNALES DE INSTANCIA



OPINIÓN | EL JUEZ PEINADO Y SU HOJA DE RUTA



OPINIÓN | TURQUÍA EN LA LISTA: CÓMO ISRAEL FABRICA SU PRÓXIMO ENEMIGO Y POR QUÉ ESTA VEZ PUEDE TENER RAZÓN



OPINIÓN | LA DIVISIÓN DE LA COSA COMÚN FRENTE A LA HERENCIA YACENTE



OPINIÓN | POR QUÉ YERRA PEINADO



Antonio Benítez Ostos valora la sentencia del TJUE sobre interinos que tiene por objeto la resolución de las cuestiones planteadas por el TS. Foto cedida

18 / 04 / 2026 05:41

En esta noticia se habla de:

Antonio Benítez Ostos



Ante las dudas que suscitó la aplicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 22 de febrero de 2024, relativa a la situación jurídica del personal laboral temporal del sector público, que dio lugar a sentencias divergentes en los distintos órganos jurisdiccionales, la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo, en ejercicio de la competencia de unificar la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico laboral por todos los órganos jurisdiccionales españoles, dictó un Auto de 30 de mayo de 2024 (rec. 5544/2023) planteando cuestión prejudicial ante el TJUE.

En el mismo, se estima necesario que el TJUE despeje la duda de si la construcción jurisprudencial sobre los indefinidos no fijos en la Administración Pública se opone al Derecho de la UE y formulaba las dos siguientes preguntas:

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

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

RAZONAMIENTO DE LA SENTENCIA

La [sentencia del TJUE sobre interinos](#), de 14 de abril de 2026, asunto C-418 (24 (Obadal)), tiene por objeto la resolución de las cuestiones planteadas por el Tribunal Supremo.

A continuación, exponemos sucintamente los razonamientos de la sentencia y las importantes conclusiones de la misma.

Desde **Administrativando Abogados** hacemos un breve resumen de la misma. En primer lugar, se reitera una vez más “**el Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada**”.

Asimismo, se afirma que la cláusula 5 del Acuerdo Marco tampoco establece sanciones específicas para el caso de que se compruebe la existencia de abusos.

En tal supuesto, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco, permitiendo así asegurar el efecto útil de este.

Añade que cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías efectivas y equivalentes de protección de los trabajadores, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.

Recuerda que no corresponde al Tribunal de Justicia europeo pronunciarse sobre la interpretación de las disposiciones del Derecho interno, tarea esta que incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales competentes, que deben determinar si se satisfacen las exigencias prescritas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

No obstante, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse en un procedimiento prejudicial, puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar a los órganos jurisdiccionales nacionales en su apreciación.

En primer lugar y a propósito del personal INE, para el Tribunal, un trabajador cuya relación laboral se haya calificado como indefinida no fija debe considerarse un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos del Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de febrero de 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid y otros, C-59/22, C-110/22 y C-159/22, EU:C:2024:149, apartado 66) y, por lo tanto, la relación que lo vincula con la Administración Pública de que se trate sigue siendo una relación laboral de duración determinada, a los efectos de este Acuerdo Marco, **por lo que la transformación de sucesivos contratos de duración determinada en una «relación laboral indefinida no fija» no impide que se prolongue la utilización abusiva de tales contratos**, pues el vínculo contractual entre los interesados sigue teniendo naturaleza temporal y, así, mantiene al trabajador afectado en una situación de precariedad.

En estas circunstancias, una medida nacional adoptada mediante resolución judicial que, para sancionar la utilización abusiva de una sucesión de contratos de duración determinada, transforma esos contratos en una relación laboral de naturaleza temporal, como la relación laboral indefinida no fija, no puede considerarse una medida que permita sancionar debidamente tal utilización y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión. En efecto, tal medida mantiene la situación de precariedad del trabajador afectado y, por tanto, pone en tela de juicio el efecto útil del Acuerdo Marco.

CONCLUSIONES DEL TJUE

En su virtud, el TJUE concluye que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, en la forma en que es interpretada por la jurisprudencia nacional, que establece como medida para sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, a los efectos de esta cláusula 5, la transformación de esos contratos en una relación laboral indefinida no fija, habida cuenta de que esa medida, que supone mantener una relación laboral de naturaleza temporal y, por tanto, la situación de precariedad del trabajador afectado, no permite sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.

Por otra parte, respondiendo a la segunda cuestión planteada por el TS, concluye que no constituyen pautas adecuadas para prevenir y sancionar tales abusos la panoplia de medidas que estableció la Ley 20/2021, consistentes

• primero, en el pago de indemnizaciones tasadas con un doble límite máximo en el momento de la extinción de esa relación laboral (artículo 2.6 Ley 20/2021).

• segundo, en un régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas de carácter ambiguo, abstracto e imprevisible que no permite sancionar debidamente la utilización abusiva y, por otra parte, no va acompañado de otras medidas efectivas, disuasorias y proporcionadas que permitan eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión (Disposición adicional 17 del Estatuto Básico del empleado público en la redacción de la Ley 20/2021).

• 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 (art. 2.1 y Adicional sexta de la Ley 20/2021).

LA OPINIÓN DE ADMINISTRATIVANDO ABOGADOS SOBRE LA SENTENCIA

A continuación, exponemos nuestras valoraciones sobre esta importante sentencia comunitaria:

• Aunque la sentencia se refiere a personal indefinido laboral, las conclusiones de la misma, deberán ser tenidas en cuenta por la jurisdicción contencioso-administrativa, que ha previsto ante situaciones de abuso en la temporalidad para [funcionarios](#) interinos una solución similar a la de los INE.

• El legislador ha de intervenir necesariamente en este grave asunto, dado que las medidas que para la reducción de la temporalidad en el empleo público se adoptaron en su día en la Ley 20/2021 (procesos selectivos extraordinarios, indemnizaciones y régimen de responsabilidad de los órganos causantes del abuso) no han sido validadas por el TJUE. Incluso debería arbitrar una alternativa factible a la figura de los indefinidos no fijos, inadmitida por el Tribunal de Luxemburgo.

• EL TJUE, en la materia de responsabilidad de los órganos administrativos, pone de ejemplo como sistema adecuado al Acuerdo Marco el adoptado por las autoridades italianas, que podía servir de inspiración a las nuestras, aunque no nos hacemos ilusiones. Una de ellas consiste nada menos que en lo siguiente: las Administraciones están obligadas a recuperar de los directivos responsables los importes abonados a los trabajadores, en concepto de reparación del perjuicio sufrido por la infracción de las normas relativas a la selección o a la contratación, cuando esta infracción es intencional o resultado de una falta grave.

• Por último, y ante el habitual revuelo que se produce en los ámbitos jurídicos y entre el personal concernido con cada sentencia del TJUE sobre la temporalidad en el empleo público, es nuestra opinión que, los principios de acceso al empleo público (previstos en la Constitución, como en el EBEP), determinan que el reconocimiento de la fijeza está cerrado tanto en el ámbito funcionarial como laboral.

Como dice la reciente sentencia del TSJ de Cataluña de 13/02/2026, Nº de Recurso: 196/2023, citando jurisprudencia del TS, “admitir la conversión pretendida supondría, no ya una decisión contra legem, sino contra Constitutionem y vulneraría elementos esenciales de la configuración de la función pública dispuestos por el constituyente, centrales en su operatividad, que, además, se integran en los derechos fundamentales de los aspirantes a acceder al empleo público y han sido asumidos por la conciencia social como rasgos distintivos de dimensión subjetiva de las [Administraciones Públicas](#).”

También merece una cita la sentencia de la Audiencia Nacional de 21/01/2026, número de recurso: 2068/2022, que desestimó la pretensión de fijeza de 750 funcionarios interinos de Justicia.

Noticias Relacionadas:



Javier Araúz, abogado representante del colectivo de los interinos: «Deben reclamar ya la fijeza y una indemnización