

Portada / Firmas



Antonio Benítez Ostos

Opinión | Doctrina del TS tras el caso Obadal. Fijeza para «aprobados sin plaza», doble indemnización por abuso y sanciones



Pie de foto: Antonio Benítez Ostos, Socio Director de Administravando Abogados. Foto cedida

14 / 05 / 2026 05:41

Actualizado el 14 / 05 / 2026 10:25

En esta noticia se habla de:

Administravando Abogados



El pasado 11 de mayo se ha hecho pública la sentencia del Tribunal Supremo 475/2026, Sala de lo Social, que aborda por primera vez la recepción en nuestro derecho interno de la importante sentencia del TJUE de 14 de abril de este año, dictada en el Caso Obadal, que como dijimos en un comentario anterior, ha supuesto un buen correctivo para las construcciones legales y jurisprudenciales sobre el abuso de la temporalidad de las relaciones laborales en las [Administraciones Públicas](#) españolas.

La sentencia 475/26, además de resolver a la luz de la STJUE la concreta cuestión litigiosa planteada, también ofrece una guía orientativa a aplicar por los órganos inferiores en cuanto a la determinación de las indemnizaciones a percibir por el trabajador objeto de abuso y en cuanto a las distintas acciones en esta materia, ya sean declarativas de derechos o de despido, que se planteen en el futuro o estén pendientes de resolución, como también abre la vía de las sanciones a las Administraciones Públicas incumplidoras.

En mi anterior intervención escrita sobre la STJUE de 14 de abril, que preparamos desde [Administravando Abogados](#), afirmaba que *“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”*. Pues bien, la STS que comentamos lo advierte:

El legislador debe efectuar las reformas necesarias en aras al cumplimiento efectivo de la Cláusula 5 introduciendo medidas sancionadoras y disuasorias de la situación abusiva. La elevada y persistente tasa de temporalidad evidencia que en muchas Administraciones públicas hay una cultura de la temporalidad que solo podrá ser atajada por la acción del legislador, en particular estableciendo claras y efectivas responsabilidades individuales a quienes incurran en ella. Los trabajadores que han sufrido dicho abuso en la temporalidad deben recibir la correspondiente respuesta del legislador, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El pronunciamiento del Supremo

Lo primero que hay que decir es que el Tribunal Supremo vuelve a proclamar, como en incontables ocasiones anteriores, que la conversión de los contratos temporales abusivos en fijos cuando el acceso al empleo público no se ha regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad es contraria a nuestro ordenamiento (contralegem):

“La contratación temporal de personal laboral por parte de las Administraciones públicas sin superar un procedimiento de acceso al empleo público de carácter fijo sujeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad no permite que esos trabajadores adquieran la condición de fijos como consecuencia directa del abuso en la temporalidad porque se vulnerarían la CE y el TREBEP y se impediría el acceso al empleo público de los restantes ciudadanos.”

Ahora bien, el Tribunal introduce un matiz importante al hilo de la pretensión del actor en el litigio que resuelve: **la fijeza es legal cuando el trabajador, previamente a su contratación abusiva, ha superado todas las pruebas en un proceso selectivo para acceder a la Administración con carácter fijo, si bien no ha obtenido plaza, por ser mayor el número de aprobados que el de plazas convocadas**. Es el supuesto a que hace referencia el art. 61.8 del Estatuto Básico del empleado público, lo que se conoce entre los que han llevado a cabo una [oposición](#) como los aprobados sin plaza.

Esta misma solución ya la había impuesto el Tribunal en una sentencia anterior, la STS 1112/2021, de 16 de noviembre (rcud 3245/2019), caso AENA.

Ahora el Tribunal sienta la siguiente doctrina en base a la recepción de la STJUE Obadal:

Cuando una persona haya participado en una prueba selectiva para la contratación de personal fijo y la haya superado pero no haya obtenido plaza porque el número de aspirantes que ha demostrado su capacitación sea superior al número de plazas ofertadas, si posteriormente suscribe contratos de duración determinada y se produce un abuso en la temporalidad (es decir, la relación laboral se prolonga en el tiempo en los términos que hemos explicado) no resulta contra legem la conversión de ese contrato en una relación laboral fija porque esa persona ha participado en una prueba de acceso al empleo público fijo conforme a los requisitos de igualdad, mérito y capacidad y la ulterior vulneración de la Cláusula 5, que evidencia una necesidad estructural de trabajadores, obliga a dicha conversión.

Por el contrario, si se trata de una convocatoria de acceso a empleo temporal, las razones vertidas en la doctrina jurisprudencial antes citada, relativas a los diferentes requisitos del acceso al empleo temporal y fijo, siguen vigentes y excluyen dicha conversión.

Esta importante novedad doctrinal puede tener una considerable incidencia práctica, pues es muy habitual en las Administraciones la constitución de bolsas o listas de espera integradas por aquellos aspirantes que han aprobado el mayor número de ejercicios en pruebas selectivas convocadas en ejecución de las Ofertas de empleo público, de lo que se deriva la formalización de contratos o nombramientos temporales con estos aspirantes. En caso de que se dé una situación de abuso de temporalidad en los contratos con aquellos aspirantes que superaron en su día todas las pruebas del proceso selectivo se reconoce el derecho a ser declarados como personal fijo de plantilla.

En segundo lugar, recordemos que la STJUE consideró que el pago de indemnizaciones tasadas con un doble límite máximo (importe y tiempo) en el momento de la extinción de la relación laboral no constituía medida idónea para prevenir y sancionar los abusos de la Administración en materia de contratos temporales. Esta cuestión también es abordada por la STS, que asegura que cuando no sea posible declarar la fijeza, el abono de una indemnización reparadora y disuasoria, junto con la sanción administrativa impuesta por la autoridad laboral, son las medidas adecuadas a aplicar para la efectividad de la Cláusula 5.

Reconocimiento de indemnizaciones

Pues bien, el Tribunal proclama que cuando se extingue una relación laboral abusiva, el trabajador tendrá derecho a dos indemnizaciones distintas e independientes, compatibles entre sí:

- Una indemnización extintiva legal y tasada, que se devengará por la finalización del contrato de trabajo, como consecuencia de la provisión definitiva de la plaza por otro trabajador diferente del temporal, aplicando análogamente la indemnización por despido objetivo de 20 días de salario por año trabajado, prorrateada mensualmente, con un máximo de 12 mensualidades.
- Una indemnización compensatoria del abuso en la temporalidad, que debe reparar en su integridad el daño sufrido por este concepto. Esa indemnización debe incluir todos los daños materiales (por ejemplo, si el trabajador ha percibido salarios inferiores a los que hubiera cobrado si hubiera sido un trabajador fijo) y los daños morales.

Abundando en esta segunda indemnización, el Tribunal reconoce respecto a los daños morales que su acreditación y cuantificación es muy difícil. Así que en una loable labor doctrinal para reforzar la tutela judicial efectiva, fija una indemnización presuntiva mínima de los daños morales sin perjuicio de que, si el trabajador acredita unos daños superiores, se indemnicen en su integridad. Para este fin, utiliza como criterio orientador el importe de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS (Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social) para calcular la cuantía de la indemnización de daños morales. Este criterio estaba ya reconocido por la doctrina constitucional y jurisprudencial en caso de vulneración de derechos fundamentales. Así, el art. 40.1.c) bis de la LISOS sanciona las infracciones graves del art. 7.2 (falta grave consistente en la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales) 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». El Tribunal considera que estas cuantías pueden ser aplicadas para fijar la cuantía de los daños morales.

En tercer lugar, el Tribunal considera que la imposición de sanciones administrativas a las Administraciones públicas incumplidoras constituye una medida que, junto con la indemnización de daños y perjuicios, sanciona la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada y añade que el impacto económico de ambas tendrá un efecto disuasorio. En su virtud, manifiesta 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.

Criterios orientadores para calcular daños y perjuicios

Por último, la STS aborda unos criterios orientadores en relación con las acciones de despido y declarativas de fijeza:

- En las demandas de fijeza en las que se declare por el órgano jurisdiccional que ha habido abuso de temporalidad pero no procede la declaración de fijeza, se impondrá el abono de una indemnización por daños y perjuicios y se deberá remitir testimonio de la sentencia a la ITSS para que imponga la correspondiente sanción a la Administración pública. Cuando se extinga posteriormente la relación laboral tendrá derecho a reclamar una nueva indemnización por el abuso, en cuyo cálculo se tendrá en cuenta la indemnización que ya haya percibido.
- En las acciones por despido, procederá el abono de dos indemnizaciones, a) Una indemnización extintiva, tasada derivada de la finalización del contrato de trabajo, y b) Una indemnización compensatoria del abuso en la temporalidad, que ha de reclamar el trabajador en base al principio dispositivo. También procede la remisión de testimonio de la sentencia a la ITSS.
- En las demandas laborales interpuestas antes de la sentencia TJUE caso Obadal, se puede reclamar la indemnización por el abuso en la temporalidad, ampliando la demanda si no se ha celebrado aún el juicio oral. Además, der acuerdo con el art. 85.1 de la Ley de la Jurisdicción social obliga al órgano jurisdiccional a plantear de oficio esta cuestión en el acto de juicio para el caso de que no lo hicieren las partes. En cambio, no es posible reclamar la indemnización una vez iniciado el trámite de los recursos extraordinarios de suplicación y casación unificadora.

En conclusión, desde nuestra posición valoramos positivamente esta sentencia de nuestro Tribunal Supremo:

En primer lugar, por la respuesta rápida y consecuente a las cuestiones que suscitó la sentencia del TJUE, sin menoscabo de nuestro derecho interno y con un conjunto de medidas reparadoras y sancionadoras idóneas para asegurar la efectividad de la cláusula 5 de la Directiva europea.

En segundo lugar, por fijar unos criterios orientadores a tener en cuenta por los órganos jurisdiccionales inferiores que han de abordar la enorme litigiosidad actual y la que se está originando a raíz de la sentencia Obadal.

Pese a ello, reiteramos lo dicho al principio de que la pelota sigue en el tejado del legislador, en cuyas manos está la resolución de este gravísimo problema que afecta a miles ciudadanos, tal como recuerda en varias ocasiones la propia sentencia de 11 de mayo.

Lo último en Firmas



OPINIÓN | PRINCIPALES CONSECUENCIAS FISCALES EN LA DECLARACIÓN DE LA RENTA DE LOS EXCONYUGES TRAS LA SEPARACIÓN O DIVORCIO



OPINIÓN | LEY ORGÁNICA 1/2025 Y COSTAS PROCESALES: LO QUE NOS QUEDA POR VER, LA TORMENTA PERFECTA



OPINIÓN | MÁS SUR



OPINIÓN | UN TRIBUNAL DE AMPARO... QUE NO AMPARA: YO ACUSO

OPINIÓN | ENTRE DOS LEGALIDADES: POR QUÉ LA CUMBRE DE PEKÍN SE DECIDE EN UN DESPACHO