

ADENDA AL DICTAMEN JURÍDICO

OBJETO: Respecto del previo informe jurídico elaborado, y ante la importante novedad de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de abril de 2026 dictada en 2026 en el asunto C-418/24 Obadal, se complementa el mismo.

ÍNDICE

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

III.- CONCLUSIONES

I.- ANTECEDENTES

Primero.- Con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Supremo español (Sala Cuarta), se planteó cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Las preguntas planteadas eran:

- ¿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?
- 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?

Segunda.- En respuesta a la misma, se dicta la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de abril de 2026 dictada en 2026 en el asunto C-418/24 Obadal

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea reitera sus previos pronunciamientos, sin variar su postura ya expuesta en el previo Dictamen ya aportado.

Hoy se ha dado a conocer una importante sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, resolviendo una cuestión prejudicial presentada por el Tribunal Supremo (Sentencia del 14 de abril de 2026 en el asunto C-418/24 Obadal). Si bien esta consulta está vinculada a los trabajadores temporales con un vínculo laboral, (se planteó por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo) sus conclusiones y fallo contienen jurisprudencia que es aplicable a los empleados públicos temporales con vínculo administrativo.

Las principales conclusiones de la sentencia son:

- a) La figura denominada "indefinido no fijo" es un trabajador temporal afectado por la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Por ello, la transformación de los sucesivos contratos de duración determinada en una relación laboral indefinida no fija no constituye una medida adecuada para sancionar debidamente los

abusos. Esta medida supone mantener una relación laboral de naturaleza temporal y, por lo tanto, la situación de precariedad del trabajador afectado.

b) La estabilidad en el empleo ha sido concebida como un componente primordial de la protección de los trabajadores (apartado 58 de la sentencia).

c) Las indemnizaciones económicas previstas por la normativa nacional (se refiere a las indemnizaciones de la Ley 20/2021), que se abonan en el momento de la extinción de la relación laboral y están sujetas a un doble límite máximo, no puedan eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión en todas las situaciones de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

d) El régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas, no constituye una medida adecuada, en el sentido de la cláusula 5, por su carácter ambiguo, abstracto e imprevisible, al no ir acompañado de otras medidas efectivas, disuasorias y proporcionadas que permitan eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.

e) Tribunal de Justicia considera que tampoco constituye una medida adecuada para prevenir y sancionar los abusos la convocatoria de procesos selectivos en los que, si bien se valoran la experiencia previa del trabajador afectado y el tiempo de servicio por él dedicado al desarrollo de sus tareas, esta valoración no se limita a aquellos candidatos que hayan sido víctimas de esos abusos.

f) Expresamente (apartado 47 de la sentencia), se reitera de nuevo, para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional —en su caso en la forma en que es interpretada por la jurisprudencia nacional— que, en el sector público, prohíbe transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro debe prever, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada. A sensu contrario, si no existe medida efectiva y proporcional que sancione y compense el abuso, no es conforme a Derecho la norma interna que prohíba la fijeza como compensación.

En definitiva, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se reafirma y reitera en otros pronunciamientos anteriores y concluye que las soluciones que hasta ahora han sido usadas por la jurisprudencia del Tribunal Supremo (y por el resto de tribunales que han aplicado su doctrina), referidas a:

- 1) La figura del indefinido no fijo en el ámbito laboral
- 2) Las indemnizaciones económicas de la Ley 20/2021
- 3) La remisión al régimen de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas
- 4) Los procesos selectivos de resultado incierto para los trabajadores temporales en situación de abuso o fraude de la contratación temporal

no sirven para compensar el abuso o fraude de la contratación temporal y no son acordes al Derecho de la Unión Europea.

Si bien no impone la solución de la estabilización directa o "fijeza" como mecanismo de compensación, sí determina que una norma interna (o una interpretación jurisprudencia de la normativa interna) que prohíba esa estabilización directa o "fijeza" como mecanismo de compensación, sólo puede ser válida y respetaría el Derecho de la Unión si dentro de ese ordenamiento interno existe otra medida eficaz, efectiva y

proporcional que sancione y compense por el abuso o fraude en la contratación temporal, siendo evidente que en España no existen esas medidas en la actualidad.

III.- CONCLUSIONES

La fundamentación jurídica expuesta en el presente Dictamen arroja las siguientes conclusiones:

Primera.- Se reiteran las previas conclusiones del anterior Dictamen, las cuales se refuerzan tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de abril de 2026 dictada en 2026 en el asunto C-418/24 Obadal

Segunda.- Se evidencia que las soluciones al problema derivado del abuso de la contratación temporal que, hasta ahora, se han aportado por la normativa y la jurisprudencia internas españolas no sirven para compensar el abuso ni respetan el Derecho de la Unión Europea.

Así, expresamente, se contempla en la sentencia que no sirven para compensar y sancionar una situación de abuso o fraude en la contratación temporal:

- a) La figura del indefinido no fijo en el ámbito laboral

- b) Las indemnizaciones económicas de la Ley 20/2021
- c) La remisión al régimen de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas
- d) Los procesos selectivos de resultado incierto para los trabajadores temporales en situación de abuso o fraude de la contratación temporal

Tercera.- Si bien la sentencia dictada no impone la solución de la estabilización directa o “fijeza” como único mecanismo de compensación, sí determina que la existencia, hipotéticamente hablando, de una norma interna (o una interpretación jurisprudencia de la normativa interna), que prohíba esa estabilización directa o “fijeza” como mecanismo de compensación, sólo puede ser válida y respetaría el Derecho de la Unión, si dentro del ordenamiento interno existiera otra media eficaz, efectiva y proporcional que sancione y compense por el abuso o fraude en la contratación temporal. Siendo evidente que en la actualidad en España no existen esas medidas reguladas al no haberse transpuesto la Directiva 1999/70/CE.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea no entra a valorar si efectivamente en España existe una norma que prohíba esa estabilización directa o “fijeza”, dado que su misión no es valorar o interpretar el derecho interno de los Estados (sino el de la Unión Europea), pero concluye como hipótesis que, de existir, sólo sería admisible si efectivamente existe en ese Estado una regulación que estableciese una compensación efectiva y proporcional al colectivo de empleados públicos temporales en situación de abuso.

Cuarta.- Por todo ello, expresamente se reafirma la previa conclusión del anterior dictamen, referido a la plena validez (tanto desde el punto de vista de la constitucionalidad interna española como desde el punto de vista del Derecho de la Unión Europea) de la solución de la estabilización directa o “fijeza” como medida legislativa establecida por los poderes públicos españoles para la compensación y sanción al abuso o fraude en la contratación temporal

Es cuanto se tiene el honor de informar, sometiendo este dictamen a otro mejor fundado en Derecho. El contenido del presente

dictamen está sujeto a confidencialidad y está protegido por derechos de autor, lo cual se menciona expresamente.

En Santa Cruz de Tenerife, a 14 de abril de 2026

Fdo. Dr. Gerardo Pérez Sánchez
Doctor en Derecho.
Profesor de Derecho Constitucional de la ULL
Abogado.