



Núm 18 – Mayo 2026

## **Primera sentencia del Supremo aplicando la doctrina del TJUE en Obadal: cuando la fijeza empieza a hacerse hueco. (Comentario a la sentencia nº 475/2026)**

La Sentencia núm. 475/2026 del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo sienta una doctrina de enorme trascendencia para miles de empleados públicos temporales en España: cuando una Administración mantiene de forma abusiva a una persona que ya superó un proceso selectivo para personal fijo, esa persona tiene derecho a que se le reconozca la condición de trabajadora fija, abriéndose además la puerta a indemnizaciones adicionales, admitiendo incluso su posible reconocimiento en supuestos de jubilación o renuncia.

Como es evidente, la resolución del caso no puede entenderse sin la sentencia del TJUE de 14 de abril de 2026, dicta en el asunto C- 418/24, conocida como Sentencia Obadal, que supuso un punto de inflexión en el tratamiento del abuso de temporalidad en el sector público, aplicable tanto al personal laboral como al personal funcionario.

En ella, el TJUE declara -dicho de forma elegante- que las medidas que hasta ahora aplica España son insuficientes y contrarias al Derecho Europeo, y más concretamente al Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, anexo a la Directiva 1999/70/CE,. En dicha resolución, el más alto tribunal europeo ya afirmó que (i) la condición de indefinido no fijo no constituye una medida adecuada ni suficiente, al mantener la precariedad de la persona trabajadora(ii) las indemnizaciones tasadas con límite máximo tampoco reparan adecuadamente el daño sufrido (iii) la simple convocatoria de procesos no sanciona el abuso cuando la persona trabajadora no los supera o no participa (iv) no puede descartarse el derecho a indemnización aun cuando la persona hubiera dimitido, se hubiese jubilado o hubiese renunciado; así como que(v) el régimen de responsabilidad de las Administraciones es ambiguo y no ha resultado disuasorio en la práctica.

En otras palabras, la sentencia desprende que las medidas existentes en España no eran suficientes para prevenir ni sancionar el abuso de temporalidad, ni legales, ni jurídicas.

Aplicando dicha doctrina, el Tribunal Supremo -la Sala de lo Social y, por ende, únicamente respecto del personal laboral-acoge por fin, aunque de forma excesivamente contenida, esta línea jurisprudencial, y con una vocación de doctrina unificadora -casi como un árbol de decisión establece determinadas reglas. Así, comienza afirmando que, en los supuestos de interinidad por vacante, el plazo de referencia es de tres años y que, superado dicho límite, nos encontramos ante una situación de abuso de temporalidad.

A pesar de la esperanza que guardábamos algunos, el TS (entendido en su conjunto, a pesar de un más que interesante voto particular) se sigue cerrando a una fijeza automática, afirmando que esta solución iría en contra del reiterado principio de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. No obstante, introduce una excepción relevante: aquellos casos en los que una persona ya ha superado un proceso selectivo para personal fijo, pero no obtuvo plaza por existir

más aspirantes aptos que plazas ofertadas. En tales supuestos, sí podría declararse la fijeza si posteriormente esa persona sufre abuso de temporalidad.

Además, declara que, cuando no pueda reconocerse la fijeza, la persona trabajadora abusada tiene derecho a una doble indemnización: una indemnización extintiva —que podrá ser de 20 o 33 días, según el caso concreto— y otra de carácter reparador, destinada a cubrir tanto los daños materiales como los morales derivados de esta situación de precariedad prolongada imputable a la propia Administración.

Expuesto lo anterior, felicitamos a la trabajadora y a su representación letrada por la constancia en la defensa de sus derechos. Esta victoria no es únicamente individual: constituye también un avance colectivo para miles de empleados y empleadas públicas que continúan soportando situaciones de temporalidad abusiva e ilegal, sostenidas durante años por unas Administraciones que, lejos de corregir estas prácticas, las han normalizado y perpetuado.

Desde la acción sindical y jurídica de la CGT valoramos este pronunciamiento del Tribunal Supremo como un avance relevante, aunque todavía manifiestamente insuficiente. No puede aceptarse que, tras décadas de abuso estructural de la temporalidad en el empleo público, las respuestas sigan siendo parciales y limitadas. Resulta imprescindible que las Administraciones Públicas asuman de una vez su responsabilidad, cesen en estas prácticas ilegales y adopten soluciones reales y efectivas para quienes han sufrido fraude y precariedad durante años.

Seguiremos impulsando -como hemos venido realizando desde el día uno, frente a la pasividad inicial de determinados sindicatos institucionalizados- todas las reformas legislativas necesarias y ejercitando cuantas acciones sindicales y judiciales sean precisas hasta lograr una reparación verdaderamente adecuada y el fin definitivo del abuso de temporalidad en el sector público, así como para defender siempre la posición más favorable y garantista para la clase trabajadora, aunque ello implique cuestionar doctrinas jurisprudenciales que, a juicio de esta organización, continúan ofreciendo respuestas insuficientes frente a un abuso estructural y sistemático de la temporalidad en el empleo público.

--

### **Tribunal Supremo Sala de lo Social**

Fecha: 11/05/2026

Nº recurso: Casación Unif. Doctrina 3543/2023

Nº resolución: 475/2026

Procedimiento origen: SECCION 3º SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

Procedimiento de suplicación: Recurso de suplicación núm. 3543/2023

Ponente: MARIA LUZ GARCIA PAREDES

Gabinete Jurídico Confederal de CGT, mayo 2026.