

MARTA PULIDO. ASESORÍA JURÍDICA DE SAE NACIONAL

El Supremo descarta la fijeza automática de los interinos



PARA CONCLUIR el curso judicial, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) ha dictado la sentencia 578/2026, de 30 de junio, la cual ha tenido gran relevancia atendiendo a que es un nuevo pronunciamiento del TS que sigue y adapta al sistema de contratación pública español las directrices sentadas en otras sentencias precedentes del TJUE en la materia.

La controversia tiene su origen en que la parte actora prestó servicios para la Comunidad de Madrid desde marzo de 2016 bajo sucesivos contratos temporales de interinidad, cubriendo tareas permanentes, aunque sin superar proceso selectivo conforme a los principios constitucionales para acceso al empleo público. Por ello, la demandante solicitaba que se declarara la relación laboral como fija o, subsidiariamente, indefinida no fija por abuso en la temporalidad dado que los contratos temporales cubren necesidades permanentes y se han prolongado injustificadamente.

La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social en primera instancia estima la demanda frente a la Comunidad de Madrid en su petición subsidiaria, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración. Dicha resolución es impugnada por la trabajadora ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el cual confirma la sentencia de instancia y desestima el recurso de Suplicación de la actora. Esta última, formaliza ante la Sala de lo Social del TS recurso de

Casación para la Unificación de Doctrina.

La Administración autonómica, en su condición de parte recurrida, negaba la existencia de contradicción y solicitaba que no se declarara fija a la persona trabajadora dado que no había superado el proceso selectivo conforme a principios de igualdad, mérito y capacidad, además de alegar carencia sobrevenida del objeto del litigio debido a la estabilización posterior de la empleada.

En último término, el Ministerio Fiscal solicitaba la improcedencia del recurso, reconociendo solo el derecho de la recurrente a una indemnización disuasoria y la existencia de abuso de temporalidad sin permitir reconocimiento de la condición de trabajadora fija.

El fundamento jurídico utilizado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo versa en que la prolongación injustificada de una concatenación de contratos temporales en la administración pública durante más de tres años constituye abuso de temporalidad, pero éste no puede ser sancionado mediante la conversión automática en trabajadora fija si no se han respetado los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público que consagra el art. 11 del EBEP, correspondiendo a la trabajadora el derecho a una indemnización compensatoria y disuasoria por daños y perjuicios junto con la activación del procedimiento sancionador administrativo.

En consecuencia, en la sentencia, el TS da la

razón a la administración pública en cuanto a que no puede reconocerse la condición de trabajadora fija sin haber superado el proceso selectivo conforme a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Se reconoce, sin embargo, el abuso de temporalidad por parte del organismo empleador debido a la prolongación injustificada de contratos temporales por más de tres años.

Por lo tanto, se confirma la sentencia que declaró la relación laboral como indefinida no fija y se reconoce el derecho de la trabajadora a reclamar una indemnización compensatoria y disuasoria por abuso de temporalidad conforme a criterios establecidos y jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En definitiva, se desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina, pero se reconoce el derecho indemnizatorio de la actora. Este fallo supone la fijación doctrinal sobre la inaplicabilidad de la figura INF y establece que la sanción adecuada frente al abuso en la contratación temporal en el sector público es la indemnización y sanción administrativa, no la conversión automática en trabajador fijo.

La sentencia resulta relevante en tanto que confirma que la figura de trabajador indefinido no fijo queda excluida del ordenamiento jurídico tras la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo, que rechazan su carácter adecuado para

sancionar el abuso de temporalidad en el sector público. Además, señala que la única respuesta judicial conforme a Derecho es reconocer el derecho a indemnización disuasoria y activar el procedimiento sancionador administrativo, rechazando la conversión automática en trabajador fijo sin proceso selectivo sujeto a igualdad, mérito y capacidad. Así, establece un nuevo marco jurídico para la reparación del abuso en la contratación temporal en la administración pública.

Como ya he adelantado, previamente a la resolución del TS, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE Gran Sala), en su sentencia de 14 de abril de 2026, ya señaló que si bien el Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada no impone, con carácter general, la conversión automática en contrato por tiempo indefinido, señala que si el ordenamiento nacional excluye esa transformación en el sector público por la exigencia de acceso conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, el Estado miembro debe prever otra respuesta real y suficiente.

El TJUE entiende 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. Es por ello que la medida para sancionar la utilización abusiva de una sucesión de contratos de duración determinada, sea la transformación de esos contratos en una relación laboral de naturaleza temporal, como lo es 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 UE, en tanto que se mantiene la situación de precariedad del trabajador afectado y, por tanto, pone en tela de juicio el efecto útil del anotado Acuerdo Marco.

Sobre el pago de las indemnizaciones, tampoco

basta la indemnización vinculada a la extinción de esa relación. La reparación pecuniaria puede ser una opción válida en abstracto, pero solo si asegura una compensación adecuada del perjuicio y una respuesta suficientemente disuasoria. Esa exigencia no se cumple cuando la cuantía está tasada porque el sistema impide atender a la entidad real del daño en abusos prolongados y no garantiza una reparación íntegra en función de las circunstancias del caso. A ello se añade que tales indemnizaciones solo nacen en un concreto modo de cese, la cobertura de la plaza mediante proceso selectivo.

No obstante, el Estado está obligado a compensar íntegramente el perjuicio sufrido por el trabajador que ha sido víctima de tal utilización abusiva. A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que el principio de reparación íntegra del perjuicio sufrido y el principio de proporcionalidad obligan a los Estados miembros a establecer una reparación adecuada, que no se limite a una indemnización meramente simbólica, sin sobrepasar, no obstante, la compensación íntegra del perjuicio sufrido por tal trabajador.

Por ello, y llevando esta fundamentación a lo que sucede en el ordenamiento jurídico español, la indemnización tasada a la que tiene derecho el trabajador indefinido no fijo 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.

Lo mismo predica de la indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio, con un límite de veinticuatro mensualidades, prevista para el despido improcedente.

Y en lo que compete a régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas españolas por abuso de la temporalidad, entiende el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que es de carácter ambiguo, abstracto e imprevisible.