

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (TJUE) DECLARA QUE LA FIGURA JURISPRUDENCIAL DE "PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO" PARECE CONTRARIA AL DERECHO COMUNITARIO, PERO EN NINGÚN MOMENTO PROPONE LA COVERSIÓN AUTOMÁTICA EN PERSONAL INDEFINIDO DEL PERSONAL TEMPORAL EN SITUACIÓN DE ABUSO.

El TJUE, en sentencia del 14 de abril de 2026, determina que la transformación de estos contratos laborales temporales en abuso, en una relación laboral indefinida no fija; el pago de indemnizaciones al trabajador en el momento de la extinción de la relación laboral; el actual régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas y la convocatoria de procesos selectivos que tienen en cuenta la experiencia anterior del trabajador y el tiempo de servicio dedicado por este al desarrollo de sus tareas; no parecen permitir sancionar debidamente esta utilización abusiva de la contratación de personal laboral temporal.

Aclaraciones previas.

- Las interpretaciones, valoraciones y análisis del TJUE están referidas al personal laboral indefinido no fijo. No alude al personal funcionario y estatutario interino, pues fue la Sala de lo Social del Tribunal Supremo la que elevó al TJUE las cuestiones prejudiciales que vamos a comentar a continuación.
- A este respecto, cabe recordar que el TS (Sala de lo Contencioso), para el personal funcionario y estatutario temporal en situación de abuso, no crea una figura similar a la del "fijo discontinuo", estableciendo como medida la permanencia de la persona en su puesto, hasta que sea convocada y cubierta mediante el correspondiente proceso selectivo (sólo se le puede cesar por este motivo).

¿Qué cuestiones prejudiciales plantea el Tribunal Supremo?

Las dos siguientes:

- **Principal.** ¿Se opone a la cláusula 5 del Acuerdo Marco (Directiva 1999/70 CE, sobre el trabajo de duración determinada) 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?

Bases sobre las cuales sustenta el TJUE sus conclusiones.

Son las siguientes:

- **No corresponde al TJUE pronunciarse** sobre la interpretación de las disposiciones del Derecho interno, tarea esta que incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales, que deben determinar si se satisfacen las exigencias prescritas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco y si la normativa nacional, en la forma en que es interpretada por los órganos jurisdiccionales nacionales, garantiza la efectividad de esta cláusula.
- Por tanto, a la luz de las conclusiones (aclaraciones) del TJUE, **ahora el TS debe apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución** efectiva de la normativa y la jurisprudencia nacionales hacen que estas constituyan medidas apropiadas para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada.
- El Acuerdo Marco **no establece, ni el TJUE** en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos por tiempo indefinido.
- El Acuerdo Marco, ni el TJUE, **tampoco establecen 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.
- **La normativa nacional** (en su caso en la forma en que es interpretada por la jurisprudencia del TS) que, en el sector público, prohíbe transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, **debe prever, en dicho sector, otra medida efectiva** para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

Resumen de las conclusiones del TJUE sobre cada una de las materias que analiza.

Son las siguientes precisiones:

Sobre la transformación de sucesivos contratos de duración determinada en una relación laboral indefinida no fija.

- 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. Pues mantiene una relación laboral de naturaleza temporal y, por lo tanto, la situación de precariedad de la persona trabajadora afectada.

Sobre el pago de indemnizaciones.

- No parece que las indemnizaciones previstas por la normativa nacional, que se abonan en el momento de la extinción de la relación laboral y están sujetas a un doble límite máximo (20 o 33 días por año, y 12 o 24 mensualidades), puedan eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.

Sobre el régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas.

- Corresponde al Tribunal Supremo comprobar, por una parte, si el régimen de responsabilidad previsto en el Derecho español (Disposición adicional 17ª del EBEP) se basa en disposiciones nacionales precisas, previsibles y aplicables en la práctica, de modo que permita sancionar debidamente a la Administración Pública de que se trate, y, por otra parte, si va acompañado de este tipo de medidas.

Sobre los procesos selectivos.

- 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.

CONCLUSIÓN: El Gobierno y el TS "tienen que mover pieza"

Como el TJUE no resuelve el litigio nacional, deber ser el TS quien debe resolverlo de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vinculará igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Veremos, pues, cual es la decisión de la Sala de lo Social del TS, si mantendrá la actual configuración jurisprudencial de la figura de personal laboral indefinido no fijo (asentada desde el año 1996 en cumplimiento del principio de igualdad constitucional en el acceso a las Administraciones Públicas); o por el contrario, redefine dicha figura.

A expensas de lo que pueda suceder, sin especular al respecto para no generar más confusión, la realidad vuelve a poner de manifiesto que si las dudas que esta figura siempre ha suscitado, no se hubiese dejado en manos de los tribunales, y se hubiese resuelto legal o normativamente, se podrían haber ahorrado muchos de los problemas producidos. Cuestión que desde UGT SP venimos planteando desde la configuración del EBEP.

Postura de UGT SP tras la sentencia del TJUE

Ante todo, **tranquilidad**, pues en cuanto a la acción sindical que sobre esta materia mantenemos y hemos venido manteniendo y desarrollando desde hace años, se confirma que ha sido la correcta.

No obstante, **LA TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO ES UN PROBLEMA QUE PREOCUPA Y OCUPA A LA UGT SP** desde siempre, por ello vamos a seguir insistiendo y contribuyendo para que la reducción de la temporalidad y la desaparición de abusos e irregularidades a ella vinculados sea una realidad con una solución integral al problema, partiendo de algunas de las ya contenidas en el Acuerdo Marco por la Mejora del Empleo Público:

- **Eliminar** la tasa de reposición de efectivos mediante su **sustitución** mediante otro mecanismo de planificación.
- **Planificar y ordenar** adecuadamente de los servicios a prestar y personal estructural para desarrollarlos (más Capítulo I y menos Capítulos II y III en los PGE).
- **Causalizar** al máximo la contratación de personal temporal.
- **Agilizar** de los procesos selectivos, acotando su duración máxima.
- **Impulsar** mecanismos de selección que valoren de manera adecuada el mérito y la capacidad de las personas aspirantes.
- **Generar** “bolsas” de aprobados sin plaza, para la cobertura inmediata de vacantes renunciadas, etc., sin necesidad de acudir a personal temporal, sobre la posibilidad que posibilita el artículo 70.1 del EBEP.

- **Concretar** las responsabilidades de la Administración, recogidas de manera genérica y abstracta en la Disposición adicional 17ª del EBEP.

En este sentido desde UGT Servicios Públicos vamos a instar al gobierno a la convocatoria de la Comisión de Temporalidad con el objeto de tratar las posibles medidas complementarias a adoptar tras esta sentencia.