



Indefinits no fixos i la STJUE de 14 d'abril de 2026 (C-418/24, Cas Obadal)

La **Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) del 14 d'abril de 2026, recaiguda en l'assumpte C-418/24 ("Cas Obadal")**, representa un nou capítol decisiu en la llarga batalla contra la precarietat laboral al sector públic espanyol. Aquesta resolució no només reafirma la jurisprudència anterior, sinó que també desmantella, una per una, les principals mesures que l'ordenament jurídic espanyol ha estat aplicat per sancionar l'ús abusiu de contractes temporals, concloent de manera contundent que no són conformes amb el Dret de la Unió Europea.

La decisió respon a una qüestió prejudicial plantejada per la Sala Quarta del Tribunal Suprem de l'any 2024, que buscava aclarir la compatibilitat de la normativa i la jurisprudència espanyoles amb la Clàusula 5 de l'Acord Marc sobre el Treball de Durada Determinada, inclòs a la Directiva 1999/70/CE.

I. El camí previ fins arribar al cas Obadal

Per entendre l'abast i context jurisprudencial d'aquesta nova Sentència, és imprescindible revisar mínimament els pronunciaments previs del TJUE que van marcar el camí durant l'any 2024, i que ara es tanquen d'alguna manera amb aquesta particular "trilogia" de sentències sobre la interinitat en el sector públic espanyol.

- i) **La STJUE de 22 de febrer de 2024:** Aquesta resolució va suposar un primer gran avís per al sistema espanyol. El TJUE va posar en dubte l'eficàcia de les mesures existents per combatre l'abús de la temporalitat. Va suggerir que, si no existien altres mesures adequades a l'ordenament jurídic nacional per sancionar aquest abús i eliminar-ne les conseqüències, la conversió automàtica dels treballadors interins en fixos podria arribar a ser una solució vàlida si no implicava una interpretació *contra legem* de l'ordenament jurídic nacional/intern. Aquesta sentència va generar un intens debat i una aplicació divergent per part dels tribunals espanyols, alguns dels quals van començar a reconèixer la fixesa a treballadors en abús de temporalitat. En bona mesura,



aquest debat intern sobre la fixesa ja ha estat resolt, especialment a l'ordre contenciós-administratiu a través de diverses Sentències com les **SSTS, Sala Tercera, de 25 de febrer i 4 de març de 2025** ¹.

- ii) **La STJUE de 13 de juny de 2024:** Mesos després, el TJUE va analitzar la Llei 20/2021 de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat. La seva conclusió va ser clara: els processos d'estabilització, tot i que poden ser una eina per reduir la temporalitat a futur, no constitueixen una mesura adequada per sancionar els abusos ja comesos. El Tribunal va argumentar que un procés selectiu obert a altres candidats no garanteix que la víctima de l'abús obtingui la plaça, per la qual cosa no es pot considerar una sanció efectiva. Aquesta decisió va generar novament una notable incertesa, ja que invalidava una de les principals eines legislatives dissenyades per abordar el problema, sense determinar una solució clara per a milers de treballadors públics afectats. De fet, prèviament la **Sala Quarta del Tribunal Suprem, en la Sentència 576/2023, de 9 de maig**, ja havia mantingut que *"[...] el hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva no implica, automáticamente, que el funcionario interino luego cesado haya sufrido un daño efectivo e identificado, luego no cabe reconocer un derecho a indemnización por esa sola circunstancia"*, tota vegada que, per la seva part, la **Sala Tercera del Tribunal Suprem, en la Sentència n° 197/2025 de 25 de febrer (rec. 4436/2024)** ha vingut considerant que *"nuestro ordenamiento jurídico no conoce la figura de las indemnizaciones de carácter punitivo que, si bien existe en algunas legislaciones, no es propia de las que se inscriben, como la española, en el llamado sistema continental. Y, de otro, hemos dicho que las pretensiones de resarcimiento por esta causa deben apoyarse en la justificación de los perjuicios efectivamente sufridos (...). Naturalmente, la cuantía de la indemnización en las ocasiones en que se considere procedente habrá de corresponderse con la entidad de los daños de toda naturaleza sufridos y que sean imputables al abuso. O, de ser el caso, en la medida en que establezca el legislador"*.

¹ Aquestes Sentències es varen comentar en una anterior publicació sobre la no-conversió de funcionaris interins <https://fernandezadvocats.es/no-conversio-automatgica-de-funcionaris-interins/>



II. La STJUE del 14 d'abril de 2026 (Assumpte C-418/24) i l'anàlisi de les mesures espanyoles

En aquest context de divergència i dubtes, la Sala Quarta del Tribunal Suprem va elevar la qüestió prejudicial que ha donat lloc a aquesta nova sentència. El cas d'origen es refereix a una cuidadora infantil de la Comunitat de Madrid que, després d'encadenar sis contractes temporals, va sol·licitar que la seva relació laboral fos declarada fixa.

El TJUE, analitza de manera exhaustiva les quatre mesures clau que l'ordenament espanyol ha utilitzat per fer front a l'abús de la temporalitat, desmuntant-les una per una amb arguments contundents i citant directament les seves conclusions.

A) La figura de l'indefinit no fix no és una sanció vàlida

El Tribunal conclou que aquesta figura, una creació jurisprudencial espanyola, no només no sanciona l'abús, sinó que perpetua la precarietat del treballador. En paraules del propi TJUE:

“(...) se opone a una normativa nacional, en la forma en que es interpretada por la jurisprudencia nacional, que establece como medida para sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, a los efectos de esta cláusula 5, la transformación de esos contratos en una relación laboral indefinida no fija, habida cuenta de que esa medida, que supone mantener una relación laboral de naturaleza temporal y, por tanto, la situación de precariedad del trabajador afectado, no permite sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión. (...)”

B) Les indemnitzacions són insuficients i no tenen efecte dissuasiu

El TJUE considera que les indemnitzacions taxades i amb doble límit màxim (20 dies per any amb un límit de 12 mensualitats, o fins i tot la de 33 dies amb límit de 24) no són proporcionals ni prou dissuasives. A més, només es perceben en el moment de l'extinció, deixant sense cobertura altres situacions com la jubilació o la dimissió del treballador afectat per l'abús. El Tribunal afirma que:



“(…) no constituyen medidas adecuadas para prevenir y sancionar tales abusos un conjunto de medidas que consisten, primero, en el pago de indemnizaciones tasadas con un doble limite maximo en el momento de la extinción de esa relación laboral [...] cuando esas medidas no permiten sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión. (...)”

C) El règim de responsabilitat de les administracions és ambigu i imprevisible

El Tribunal de Luxemburg critica també la manca de concreció del règim de responsabilitat previst a la legislació espanyola, considerant-lo una mesura merament teòrica i sense aplicació pràctica. El TJUE assenyala que no és una sanció efectiva:

“(…) un régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas de carácter ambiguo, abstracto e imprevisible [...] no permite sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.”

D) Els processos d'estabilització no sancionen l'abús comès (reitera doctrina)

Reiterant la seva doctrina de juny de 2024, el TJUE confirma novament que els processos selectius no són una sanció per a l'abús passat. A més, afegeix que el fet que la valoració de mèrits (com l'experiència) no es limiti exclusivament a les víctimes d'abús, sinó que s'estengui a altres treballadors temporals, impedeix que es pugui considerar una mesura sancionadora. El Tribunal remata que:

“(…) no constituyen medidas adecuadas para prevenir y sancionar tales abusos [...] la convocatoria de procesos selectivos en los que si bien se valoran la experiencia previa del trabajador afectado y el tiempo de servicio dedicado por él al desarrollo de sus tareas, esta valoración no se limita a aquellos candidatos que hayan sido víctimas de tal abuso, cuando esas medidas no permiten sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión. (...)”

III. Implicacions i el nou horitzó per als treballadors públics



FERNANDEZADVOCATS

La Sentència del 14 d'abril de 2026 torna a criticar la falta de suficiència de les solucions intermèdies que l'ordenament espanyol havia intentat aplicar. La figura de l'indefinit no fix ja no pot ser considerada una solució o sanció suficient, i les indemnitzacions limitades o els processos d'estabilització tampoc no compleixen les exigències del Dret de la UE, el que ja s'inferia també de resolucions prèvies.

Aquesta decisió obliga els Tribunals nacionals espanyols a cercar i haver d'aplicar mesures que siguin efectives, proporcionades i dissuasives per sancionar l'abús i eliminar-ne les conseqüències. El TJUE retorna la responsabilitat al sistema jurídic espanyol, instant-lo a articular una resposta coherent i efectiva que posi fi a la precarietat al sector públic. I, naturalment, caldrà veure com es digereix la resposta de la qüestió prejudicial a la Sala Quarta a l'hora d'haver de dictar Sentència en el cas que té entre mans.

Per als milers de treballadors públics en situació d'abús de temporalitat, aquesta sentència obre un nou horitzó. Ara disposen d'un argument jurídic sòlid per exigir una solució que vagi més enllà de les indemnitzacions limitades i que els proporcionï una veritable estabilitat i reparació, en compliment del Dret de la Unió Europea.

**El present article és merament divulgatiu i no suposa assessorament ni compromís d'actualització.*

Per més informació o assessorament, contacti amb info@fernandezadvocats.es