

16 de abril de 2026

Nueva sentencia del TJUE sobre el abuso de temporalidad en el empleo público

El ordenamiento jurídico español sigue sin ofrecer una respuesta suficientemente eficaz para prevenir y sancionar el abuso en la utilización de relaciones temporales en el sector público.

El Área Pública de CCOO considera que el pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el abuso de la temporalidad en el empleo público ([Asunto C-418/2024, caso Abadal](#)) confirma, una vez más, una idea esencial: **el ordenamiento jurídico español sigue sin ofrecer una respuesta suficientemente eficaz para prevenir y sancionar el abuso en la utilización de relaciones temporales en el sector público.**

El cumplimiento de las medidas para combatir el abuso en la temporalidad en el marco de las opciones que describe la cláusula 5ª de la Directiva 1999/70 acumula un dilatado recorrido. De hecho, a propósito de esta cuestión se ha interpelado al TJUE en más de 40 ocasiones, básicamente, para dilucidar dos aspectos:

- a. Primero, para evaluar si determinadas circunstancias podían ser calificadas como un abuso; y,
- b. segundo, para determinar si las medidas dirigidas a combatirlo podían ser subsumibles en el concepto de «medida equivalente» de la citada cláusula.

Visto desde la perspectiva de nuestro derecho interno, en todo este tiempo, no nos hemos movido en exceso de este binomio. Y, a la vista de los datos de temporalidad en el sector público, parece que todo este esfuerzo (con ley de estabilización incluida – Ley 20/2021) no ha impedido que la temporalidad siga anclada alrededor del 30%.

A la espera de un estudio en profundidad de la sentencia, que afecta directamente al personal laboral de las Administraciones Públicas y, sobre todo, de los posteriores pronunciamientos del Tribunal Supremo, una primera lectura del fallo permite extraer varias conclusiones relevantes:

1. En primer lugar, el TJUE reitera que corresponde a los órganos judiciales nacionales apreciar y declarar, en cada caso concreto, si ha existido abuso o fraude en la utilización de la temporalidad. No se trata, por tanto, de una declaración automática ni general, sino de una valoración que debe realizarse en sede judicial atendiendo a las circunstancias individuales de cada persona afectada.

2. En segundo lugar, el TJUE vuelve a poner el foco en la insuficiente trasposición al Derecho interno español de la Directiva 1999/70/CE y del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, al considerar que las medidas existentes no garantizan una respuesta real frente al abuso. No basta con medidas formales o genéricas: deben existir instrumentos efectivos, disuasorios y proporcionados.

3. Asimismo, el TJUE insiste en que **los procesos de estabilización, aun siendo legítimos como vía de ordenación del empleo público, no constituyen por sí mismos una sanción adecuada frente al abuso**. Y no lo son porque se trata de procedimientos abiertos, sometidos a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, en los que puede concurrir cualquier aspirante, haya sufrido o no abuso en la temporalidad. Por ello, esos procesos no reparan por sí solos la situación padecida por la persona temporal abusada.

4. Del mismo modo, vuelve a quedar en **entredicho la insuficiencia de la indemnización tasada en 20 días por año con el límite de una anualidad**, al no incorporar un verdadero elemento sancionador vinculado específicamente al abuso producido. Reitera el TJUE, así como lo hizo el Comité Europeo de Derechos Sociales interpretando la carta social europea, que el régimen indemnizatorio por despido en España no es suficientemente disuasorio ni reparador. También se cuestiona la eficacia del régimen de responsabilidades previsto para las Administraciones Públicas, por su carácter ambiguo, abstracto y poco previsible.

Ahora bien, hay que subrayar con claridad que **el TJUE no impone de forma automática la fijeza como solución general ni afirma que esa sea la única respuesta posible**. La conversión en fijo aparece en la jurisprudencia europea como una posibilidad a valorar cuando no existan en el ordenamiento interno otras medidas adecuadas para sancionar el abuso, pero no como una declaración directa e inmediata aplicable sin más. En este sentido, desde CCOO hemos trasladado una propuesta de reforma del despido a la mesa del Diálogo Social que debe acabar con los sistemas de abuso de la temporalidad y modificar el régimen indemnizatorio.

Por eso, desde CCOO insistimos en la necesidad de actuar con rigor y sin precipitación. Habrá que esperar al estudio pormenorizado de la sentencia y, especialmente, a cómo la interpreten y apliquen tanto el Tribunal Supremo como los restantes órganos judiciales. Será esa doctrina la que determine el alcance real del pronunciamiento europeo dentro del marco constitucional y legal español.

CCOO mantiene que **la solución de fondo exige una reforma normativa clara**, que adapte plenamente nuestro sistema a las exigencias del Derecho de la Unión Europea, dote de seguridad jurídica a las personas afectadas y evite que la temporalidad abusiva siga resolviéndose a golpe de litigio.

Mientras tanto, seguiremos vigilantes en los procesos de estabilización en curso, defendiendo los derechos del personal temporal y ofreciendo atención jurídica a quienes, de forma individual, decidan ejercitar acciones judiciales en defensa de sus intereses.

Para CCOO, la sentencia europea vuelve a dejar una conclusión difícil de discutir: **las medidas actualmente existentes en España no han sido consideradas suficientes para prevenir ni sancionar adecuadamente el abuso de la temporalidad en el sector público**. Lo que queda ahora por resolver es cómo debe traducirse eso, en la práctica, en nuestro ordenamiento jurídico.

#PrioritariosImprescindibles
CCOOContigo

