

Temporalidad abusiva en el empleo público: el Tribunal Supremo cierra el círculo de Obadal, pero no el debate.

Francisco A. Vila Tierno

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga.

Resumen: En el Orden Social, la STS núm. 578/2026, de 30 de junio, resuelve el recurso del asunto que originó la cuestión prejudicial Obadal y aplica la doctrina previamente fijada por la STS núm. 475/2026, de 11 de mayo. Descartada la fijeza cuando no se ha superado un proceso selectivo para empleo fijo, la Sala, que destierra la figura del INF, declara el abuso de temporalidad, reconoce el derecho a una indemnización reparadora y activa la respuesta sancionadora de la ITSS.

Palabras clave: Empleo público. Temporalidad. Fijeza. Indemnización. Sanciones.

Abstract: Nell'ambito della giurisdizione sociale, la sentenza n. 578/2026 del Tribunale Supremo, del 30 giugno, decide il ricorso relativo alla controversia che ha dato origine alla questione pregiudiziale Obadal e applica la dottrina precedentemente stabilita dalla sentenza n. 475/2026, dell'11 maggio. Escluso il riconoscimento della stabilità quando non sia stata superata una procedura selettiva per l'accesso a un impiego a tempo indeterminato, la Sezione, che abbandona la figura del lavoratore a tempo indeterminato non stabile, dichiara l'abuso della temporaneità, riconosce il diritto a un risarcimento riparatorio e attiva la risposta sanzionatoria dell'Ispettorato del Lavoro e della Sicurezza Sociale.

Keywords: Impiego pubblico. Temporaneità. Stabilità. Risarcimento. Sanzioni.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00766

ECLIS: ECLI:ES:TS:2026:2924

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

La resolución objeto de comentario presenta una singularidad que permite comprender inmediatamente su importancia: es la resolución que pone fin al recurso de casación para la unificación de doctrina en cuyo seno la propia Sala Cuarta planteó la cuestión prejudicial resuelta por la STJUE (Gran Sala) de 14 de abril de 2026, asunto C-418/24, Obadal. Se cierra así el círculo procesal abierto por el ATS (Sala de

Social-Pleno) de 30 de mayo de 2024, dictado en ese mismo RCUD núm. 5544/2023, aunque el retorno desde Luxemburgo encuentra ya un escenario jurídico distinto. Antes de resolver este asunto, el propio Pleno de la Sala Cuarta había recepcionado la doctrina europea mediante la STS núm. 475/2026, de 11 de mayo, construyendo una respuesta general frente al abuso de la contratación temporal del personal laboral del sector público. La sentencia ahora comentada no parte, por ello, de cero ya que el Tribunal Supremo, en esta resolución, ya había intentado «cerrar el círculo» abierto por la jurisprudencia europea mediante la construcción de un sistema alternativo al tradicional, basado, esencialmente, en la reparación indemnizatoria, la respuesta sancionadora y una posibilidad excepcional de reconocimiento de fijeza.^[1]

Se comprueba, por tanto, que ese modelo se proyecta precisamente sobre el litigio que dio lugar a la cuestión prejudicial y, en ese sentido, cierra aquel círculo desde la perspectiva procesal. Cuestión distinta es que pueda considerarse definitivamente cerrado el debate jurídico.

Sobre estas premisas, la resolución concreta las consecuencias que derivan del nuevo escenario jurisprudencial y aborda algunas de las cuestiones que necesariamente habían quedado abiertas tras Obadal y la STS núm. 475/2026, singularmente en relación con la posición jurídica de la persona trabajadora sometida a abuso, la respuesta indemnizatoria y sancionadora, los procesos iniciados conforme a la doctrina anterior y la incidencia de una eventual estabilización posterior.^[2]

Se trata, por tanto, no tanto de formular nuevamente la doctrina general como de comprobar su aplicación y alcance en el litigio que había provocado la propia intervención del TJUE.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Pleno.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 578/2026, de 30 de junio.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUD núm. 5544/2023.

ECLI:ES:TS:2026:2924.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. La contratación temporal y la pretensión de fijeza

La trabajadora venía prestando servicios para la Comunidad de Madrid como técnico especialista III-E, a tiempo completo, mediante sucesivos contratos temporales de interinidad desde el 2/03/2016. La SJS núm. 13 de Madrid, de 13 de marzo de 2023, consideró que aquellos contratos respondían a la necesidad de cubrir un puesto de carácter estructural y permanente y estimó la pretensión subsidiaria de la demanda, declarando que la relación laboral era indefinida no fija desde la fecha antes señalada. La ilicitud de la contratación no constituye ya en casación una cuestión controvertida. La pretensión principal de la trabajadora consistía ahora en la declaración de fijeza. Interpuesto recurso de suplicación, la STSJ Madrid núm. 687/2023, de 27 de noviembre confirmó la resolución de instancia. Y así, se rechazó que pudiera reconocerse la condición de fija a quien no había superado un procedimiento selectivo de acceso al empleo público conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Contra esta resolución se interpuso RCUD, utilizando como sentencia de contraste la

STSJ Cataluña núm. 298/1996, de 11 de enero, que, ante una contratación temporal fraudulenta destinada igualmente a satisfacer necesidades permanentes de un organismo público, había declarado indefinida la relación.

2. La cuestión prejudicial y la modificación sobrevenida del marco jurídico

Durante la tramitación del recurso, la Sala Cuarta entendió necesario acudir al TJUE y mediante Auto del Pleno planteó dos cuestiones prejudiciales. La primera preguntaba, en esencia, por la compatibilidad con la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la doctrina española que impedía reconocer la fijeza por exigencia de los principios de acceso al empleo público. La segunda, formulada subsidiariamente, interrogaba sobre la suficiencia de una indemnización disuasoria como medida para prevenir y sancionar el abuso.

La cuestión fue resuelta por la STJUE (Gran Sala) de 14 de abril de 2026, asunto C-418/24, Obadal. El TJUE declaró que la transformación en INF no constituía una respuesta adecuada porque mantenía la naturaleza temporal y la precariedad de la relación. Consideró igualmente insuficientes, en los términos examinados, las indemnizaciones tasadas sujetas a límites máximos, un régimen de responsabilidad de las Administraciones de carácter ambiguo, abstracto e imprevisible y unos procesos selectivos que no garantizan la reparación de quien ha sufrido el abuso. Antes de resolverse este RCUD, como ya hemos indicado, la STS núm. 475/2026, de 11 de mayo había ya recepcionado Obadal y fijado los criterios generales sobre su aplicación.

IV. Posición de las partes

La trabajadora recurrente sostenía que la reconocida utilización irregular y prolongada de contratos temporales para cubrir necesidades permanentes de la Comunidad de Madrid constituía abuso de temporalidad y debía conducir al reconocimiento de la condición de trabajadora fija. Tras dictarse la STJUE Obadal y la STS 475/2026, no formuló nuevas alegaciones en el trámite que le fue concedido.

La Comunidad de Madrid negó inicialmente la contradicción y defendió, en cuanto al fondo, que la fijeza no podía reconocerse porque la trabajadora no había superado un procedimiento selectivo de acceso a personal fijo sometido a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Alegó además una circunstancia sobrevenida: la recurrente había alcanzado posteriormente la condición de trabajadora fija como consecuencia de los procesos de estabilización convocados por la propia Comunidad, por lo que entendía desaparecido el objeto del litigio.

El Ministerio Fiscal apreció contradicción y consideró aplicable la STS 475/2026. Defendió que no procedía reconocer la fijeza, pero sí declarar la situación de abuso de temporalidad y reconocer el derecho de la trabajadora a reclamar la correspondiente indemnización.

V. Normativa aplicable al caso

El marco jurídico europeo viene presidido por la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, incorporado como anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999. Su finalidad es prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada mediante la introducción de medidas relativas a las razones objetivas de renovación, la duración máxima total o el número de renovaciones.

En el ordenamiento interno son relevantes los siguientes preceptos:

- Artículos 14 y 103.3 CE, en conexión con las exigencias de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público;
- Artículos 11.3 y 55 TREBEP. En los que se dispone que los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos y se registrarán en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad;

- DA 17.^a TREBEP y el artículo 2.6 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que establecen compensaciones económicas vinculadas al incumplimiento de determinados límites temporales, construidas sobre veinte días por año y un máximo de doce mensualidades. Precisamente la insuficiencia de una indemnización tasada en esos términos constituye uno de los elementos centrales de la nueva doctrina;
- Artículos 7.2 y 40.1.c bis LISOS. El primero tipifica como infracción grave la transgresión de la normativa sobre contratos de duración determinada y temporales mediante su utilización en fraude de ley o respecto de supuestos y límites distintos de los legalmente establecidos. El segundo fija, actualmente para dichas infracciones, multas de 1.000 a 10.000 euros, según su graduación. El artículo 41 LISOS contempla, por su parte, la reincidencia.
- Artículo 85.1 LRJS: respecto de los procedimientos aún situados en instancia, permite al órgano judicial suscitar cuestiones relativas al alcance y límites de la pretensión con audiencia de las partes.
- Artículos 219 y 233 LRJS en cuanto a la contradicción casacional y los límites probatorios propios de los recursos extraordinarios.

VI. Doctrina básica

1. Temporalidad irregular y abuso de temporalidad no son conceptos equivalentes

La sentencia comienza por reafirmar una distinción básica: no toda contratación temporal ilícita entra necesariamente en el ámbito de la cláusula 5 del Acuerdo Marco. Para que exista abuso en el sentido del Derecho de la Unión es necesaria, de una parte, la sucesión o renovación de contratos temporales y, de otra, que la relación se haya prolongado durante un período inusual o anormalmente largo. La Sala utiliza como referencia general el plazo de tres años para el empleo público laboral, sin perjuicio de que puedan concurrir circunstancias excepcionales que justifiquen una duración superior. Si existe contratación temporal fraudulenta pero no abuso en estos términos, continúa aplicándose el régimen jurídico anterior a Obadal. Si concurren sucesión y prolongación injustificada, se activa el sistema específico de consecuencias derivado de la cláusula 5. Esta diferenciación incorpora un nuevo elemento de ordenación conceptual: una cosa es la irregularidad del contrato temporal conforme al Derecho interno y otra, adicional, el abuso de temporalidad que obliga a proporcionar una respuesta efectiva, proporcionada y disuasoria conforme al Derecho de la Unión.

2. Desaparición del INF como respuesta, pero no de su régimen protector

La Sala reitera que el trabajador INF no constituye ya una respuesta adecuada a los supuestos de abuso comprendidos en la cláusula 5. La razón es la señalada por Obadal, en tanto que mantiene la precariedad de la relación. Ahora bien, la STS 578/2026 introduce una precisión fundamental. La desaparición de la categoría como medida frente al abuso no comporta la eliminación del régimen protector que la jurisprudencia había asociado a ella. A estos efectos, la persona trabajadora en situación de abuso mantiene la relación hasta que concurra una causa legítima de extinción. La cobertura reglamentaria de la plaza permite su finalización en los términos establecidos jurisprudencialmente y con la indemnización extintiva correspondiente; una extinción sustentada en causa distinta o contraria a Derecho queda sometida al régimen del despido. La diferencia fundamental respecto del sistema anterior es que esas consecuencias dejan de agotar la respuesta. Al régimen de protección del vínculo se añaden ahora la indemnización específicamente destinada a reparar el abuso y la actuación sancionadora de la ITSS.

3. La fijeza continúa sometida al límite de la interpretación contra legem

La trabajadora no había superado un proceso selectivo para una plaza fija. Esta circunstancia distingue radicalmente el asunto del resuelto por la STS 475/2026. El TS

mantiene que la cláusula 5 del Acuerdo Marco no posee efecto directo suficiente para desplazar las reglas internas sobre acceso al empleo público y que la interpretación conforme al Derecho de la Unión encuentra su límite en la prohibición de una interpretación *contra legem*. Consecuentemente, como hemos reiterado, cuando no se ha superado un proceso selectivo para empleo fijo conforme a los principios constitucionales, el abuso no puede producir automáticamente la adquisición judicial de la condición de fijo. En el vigente marco normativo, la Sala sitúa entonces la respuesta en otra combinación de medidas: reparación indemnizatoria y sanción administrativa.

4. La indemnización por abuso es un derecho autónomo respecto de la extinción

La indemnización por abuso no responde a la misma finalidad que la indemnización derivada de la terminación del contrato. Esta última repara las consecuencias de la pérdida del empleo y depende de la causa de extinción. La primera pretende compensar el daño ya padecido como consecuencia de haber permanecido durante un período prolongado en una situación de incertidumbre y precariedad contraria al Derecho de la Unión. Por ello, ambas indemnizaciones son conceptualmente diferentes y pueden resultar compatibles.

La reparación por abuso debe ser íntegra, adecuada y proporcionada. Su cuantificación debe considerar las circunstancias concretas del supuesto, incluidas la naturaleza de las funciones, el número y duración acumulada de los contratos, las ventajas económicas dejadas de obtener y el perjuicio derivado de la incertidumbre sufrida. La Sala mantiene además la distinción entre daños materiales y daños morales y admite, respecto de estos últimos, una cuantificación presuntiva mínima utilizando orientativamente las sanciones de la LISOS, sin convertirlas en un límite máximo cuando se acrediten daños superiores. En el litigio comentado no puede fijarse, sin embargo, la cuantía. La demanda fue formulada antes de Obadal y no contenía una pretensión indemnizatoria de esta naturaleza. Alcanzada ya la fase de casación, no cabe introducir una controversia nueva que exigiría prueba sobre los concretos perjuicios. Lo que sí puede y debe reconocerse es el derecho de la trabajadora a reclamar posteriormente esa indemnización.

5. La reparación individual se complementa con la actuación sancionadora

La Sala considera que la indemnización no debe actuar aisladamente. Para completar la respuesta disuasoria, el órgano judicial que constate el abuso debe remitir testimonio de la sentencia a la ITSS para que se active el correspondiente procedimiento sancionador. La sentencia identifica el artículo 7.2 LISOS como soporte de esa intervención cuando la conducta constatada resulte subsumible en la transgresión de la normativa sobre contratación temporal. Será después, dentro del procedimiento administrativo sancionador y con sus garantías, donde deba determinarse la existencia de la concreta infracción, su eventual prescripción y la sanción procedente. La Sala entiende, además, que la verdadera eficacia preventiva requeriría establecer responsabilidades individuales claras de quienes hubieran ocasionado la situación abusiva, evitando que las consecuencias económicas recaigan exclusivamente sobre el erario público. Reconoce, no obstante, que corresponde al legislador articular normativamente esa responsabilidad.

6. La estabilización posterior no elimina necesariamente el abuso ya producido

Finalmente, la Sala rechaza que la posterior adquisición de la condición de trabajadora fija determine la pérdida sobrevenida del objeto. Puede haber quedado sin sentido práctico la pretensión dirigida a obtener judicialmente la fijeza, pero subsiste el interés en que se declare el abuso producido hasta el momento de la estabilización y en reclamar la reparación correspondiente. La sentencia conecta esta conclusión con la STJUE de 8 de mayo de 2019 (asunto C-494/17, Rossato y Conservatorio di Musica F. A. Bonporti). La conversión en una relación fija puede excluir una indemnización específica cuando constituye una transformación cierta, automática e incondicionada del propio vínculo, sin solución de continuidad y con reconocimiento de la antigüedad.

No ocurre necesariamente así en los procesos de estabilización abiertos, cuyo resultado depende de la superación de un proceso competitivo y es, por ello, incierto.

VII. Parte dispositiva

El Tribunal Supremo desestima el RCU formulado por la trabajadora y confirma la sentencia del STSJ Madrid, en cuanto rechaza la adquisición de la condición de fija. La Sala declara, no obstante, que la trabajadora se encuentra en situación de abuso de temporalidad y mantiene su derecho a reclamar el pago de una indemnización compensatoria de los daños y perjuicios derivados de dicho abuso. Asimismo, acuerda remitir testimonio de la sentencia a la ITSS. No impone costas.

VIII. Pasajes decisivos

La sentencia sintetiza de manera especialmente expresiva el cambio producido tras Obadal al afirmar que «a figura del trabajador laboral INF debe por lo tanto considerarse definitivamente expulsada de nuestro ordenamiento jurídico interno, por no constituir una respuesta adecuada a las obligaciones que impone aquella cláusula 5 del Acuerdo marco». No obstante, la Sala precisa inmediatamente el verdadero alcance de esta afirmación al mantener que el régimen jurídico protector anteriormente asociado al abuso: «sigue por supuesto vigente para los trabajadores en situación de abuso de temporalidad». La diferencia reside en que, a partir del nuevo marco jurisprudencial, a dicha protección se incorporan «el derecho a la percepción de la indemnización disuasoria y resarcitoria por abuso de temporalidad, así como la preceptiva e ineludible activación de la actuación inspectora y sancionatoria de la ITSS».

Respecto de la imposibilidad de reconocer la fijeza, la sentencia concluye que, mientras no intervenga el legislador y cuando no se haya superado un proceso selectivo para plaza fija conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad: «la medida consistente en el pago de una indemnización disuasoria [...] es la única respuesta judicial posible para sancionar los abusos de temporalidad en el sector público sin incurrir en aplicación contra legem del derecho interno».

Finalmente, en relación con la estabilización posterior, la Sala rechaza expresamente la pérdida sobrevenida del objeto porque el período precedente de abuso mantiene relevancia jurídica y puede generar el correspondiente derecho a reparación.

IX. Comentario

Esta sentencia debe ser entendida como la resolución que completa, desde la perspectiva del caso concreto, la reconstrucción iniciada por la STS 475/2026. Su interés no reside tanto en reiterar que Obadal ha desautorizado al INF como medida suficiente frente al abuso, cuestión ya asumida, cuanto en explicar qué sucede después. Y lo que sucede después resulta bastante más complejo que una sustitución de etiquetas.

La desaparición del INF no conduce, sin embargo, a una alternativa binaria entre fijeza y temporalidad. Y aquí reside una de las paradojas más interesantes de la nueva construcción: desaparece la categoría como respuesta suficiente al abuso, pero sobrevive buena parte del estatuto protector que se había construido alrededor de ella. Obadal desautoriza su capacidad para sancionar eficazmente una situación que continúa siendo temporal y precaria, pero no elimina el problema que históricamente justificó aquella figura: impedir que la irregularidad administrativa se convierta automáticamente en una vía de acceso al empleo público fijo. La STS 578/2026 se mueve precisamente entre ambos límites y configura el abuso no como una nueva modalidad contractual, sino como una situación ilícita a la que se anudan diferentes consecuencias protectoras, reparadoras y sancionadoras.

El cambio más profundo se produce seguramente en el terreno indemnizatorio. En el modelo tradicional, la compensación económica aparecía fundamentalmente

vinculada a la extinción. La cobertura reglamentaria de la plaza determinaba la finalización del vínculo y generaba el derecho a una indemnización. La nueva doctrina separa radicalmente dos daños. De una parte, el daño derivado de la pérdida del empleo. Pero también el provocado por haber permanecido durante años en una situación de temporalidad abusiva. Esta diferencia permite que la indemnización por abuso pueda nacer sin que la relación laboral haya terminado. El trabajador puede reclamar la reparación mientras continúa prestando servicios porque lo que se indemniza no es el cese futuro, sino el perjuicio ya sufrido.

La Administración ya no puede entender que el problema económico del abuso se difiere necesariamente al momento de la extinción. La situación irregular puede generar responsabilidad indemnizatoria durante la propia vigencia de la relación y, si el abuso continúa después del período ya reparado, la propia sentencia admite la posibilidad de una reclamación posterior respecto del nuevo tramo temporal, evitando naturalmente cualquier duplicidad indemnizatoria.

También cambia la función de los procesos de estabilización. La estabilización ha sido uno de los grandes instrumentos utilizados por el legislador para afrontar la extraordinaria temporalidad del empleo público. Pero una cosa es que permita reducirla y otra que constituya, por sí misma, una sanción y reparación suficientes del abuso sufrido individualmente. Pero esta sentencia rechaza expresamente esa equivalencia. Así, que la persona trabajadora termine obteniendo una plaza fija no convierte retrospectivamente en regular el período precedente. La estabilización puede poner fin a la situación abusiva, pero no necesariamente repara lo sucedido mientras esta se mantuvo. Y aquí adquiere pleno sentido la utilización de la STJUE Rossato. La ausencia de indemnización puede justificarse cuando la transformación del vínculo temporal en fijo es automática, garantizada e incondicionada, porque el propio trabajador obtiene directamente la estabilidad cuya ausencia caracterizaba el abuso. Pero un procedimiento competitivo de estabilización responde a una lógica distinta. Su resultado no está asegurado de antemano. El trabajador puede obtener o no la plaza. Por ello, aunque finalmente la consiga, el período previo de incertidumbre ha existido. La posterior fijeza podrá influir en la cuantificación de los daños, y la sentencia lo admite expresamente respecto del daño moral, pero no determina su desaparición automática. Esta afirmación puede tener un impacto práctico considerable. La culminación de los procesos de estabilización no cierra necesariamente la litigiosidad anterior. Quien ha adquirido la condición de fijo puede conservar una pretensión indemnizatoria por el período durante el cual estuvo sometido a abuso.

Pero una novedad significativa es que se impone al órgano judicial una actuación concreta: remitir testimonio a la ITSS cuando aprecie abuso. La relevancia de esta solución debe ponerse en conexión con uno de los reproches centrales formulados por Obadal. No basta con que el ordenamiento contemple sobre el papel responsabilidades potenciales si estas resultan ambiguas, imprevisibles o carentes de aplicación efectiva. Una sanción que nunca se activa difícilmente puede disuadir. Y la respuesta del TS consiste en conectar directamente la declaración judicial del abuso con la actuación inspectora.

Ahora bien, conviene no confundir planos. La remisión de testimonio no equivale a una sanción automática. El órgano social constata el abuso en el litigio laboral; a partir de ahí corresponde a la ITSS y a la autoridad competente desarrollar el procedimiento sancionador, determinar la tipicidad de los hechos, su encaje temporal, la eventual prescripción y, en su caso, la graduación de la sanción. La propia garantía del principio de legalidad sancionadora exige mantener separadas ambas fases. Pero, además, la Sala Cuarta advierte que la temporalidad estructural solo podrá ser combatida eficazmente si existen responsabilidades reales para quienes adoptan o mantienen las decisiones que provocan el abuso. En caso contrario, indemnizaciones y sanciones pueden terminar siendo asumidas como un coste más por el presupuesto público. Si bien, corresponde al legislador, y no a los tribunales, establecer un sistema claro y efectivo de responsabilidad individual.

Estamos, por tanto, ante una reconstrucción jurisprudencial necesariamente provisional. El TS ha tenido que diseñar, prácticamente pieza por pieza, las consecuencias del abuso: determinar cuándo existe, establecer cuándo cabe fijeza y cuándo esta resultaría *contra legem*, separar indemnización extintiva e indemnización reparadora, fijar criterios para cuantificar daños, resolver qué sucede con los procesos pendientes, decidir qué consecuencias tiene una estabilización posterior y activar el procedimiento sancionador. La intensidad de esa construcción evidencia, por sí sola, la necesidad de una intervención normativa.

Desde una perspectiva práctica, esta construcción obligará además a extremar la precisión en los futuros litigios. Ya no bastará con acreditar la ilicitud de la contratación temporal: será necesario diferenciarla de la existencia de abuso en el sentido de la cláusula 5 y determinar el período a partir del cual se produce. La referencia general de los tres años proporciona un cierto parámetro de seguridad, aunque no opere de manera absolutamente automática. Esta distinción tendrá una incidencia directa tanto en la formulación de las pretensiones como en la delimitación del objeto del proceso.

Precisamente en ese terreno procesal aparece otra aportación propia de la STS 578/2026. Las demandas anteriores a Obadal se formularon lógicamente con las categorías entonces disponibles. Quien acudía a los tribunales reclamaba la fijeza o, subsidiariamente, el reconocimiento de la condición de INF. No podía exigirse que articulase una concreta pretensión indemnizatoria configurada jurisprudencialmente varios años después. La Sala evita que ese cambio de doctrina perjudique a quienes ya estaban litigando, pero respeta al mismo tiempo las garantías procesales de la parte demandada. Si el procedimiento permanece en instancia, la indemnización puede introducirse en el debate con audiencia de las partes al amparo del artículo 85.1 LRJS. Si el asunto se encuentra ya en suplicación o casación, la solución es necesariamente distinta. La naturaleza extraordinaria de esos recursos impide abrir una nueva fase probatoria para determinar daños materiales y morales que no fueron objeto de controversia en instancia. Pero esa imposibilidad procesal no elimina el derecho sustantivo. De ahí la solución adoptada: se reconoce el derecho a reclamar la indemnización, pero no se cuantifica.

El pronunciamiento resulta especialmente equilibrado. No transforma la casación en una instancia probatoria, pero tampoco permite que la nueva interpretación del Derecho de la Unión quede sin efecto precisamente para quienes promovieron los litigios que contribuyeron a generarla.

Quedan, sin embargo, problemas abiertos.

- Cuantificación de la indemnización. La utilización orientativa de la LISOS respecto del daño moral busca facilitar la prueba y reducir las diferencias entre órganos judiciales, pero no constituye un baremo cerrado. Si el daño debe ser íntegramente reparado, la casuística seguirá desempeñando un papel decisivo.
- Eficacia real de las sanciones. Su potencial disuasorio dependerá de que el mecanismo inspector funcione efectivamente y de que sea jurídicamente posible sancionar en cada supuesto concreto. La remisión de testimonio es el comienzo del procedimiento, no su resultado.
- Suficiencia global de este modelo desde la perspectiva del Derecho de la Unión. El TS entiende que la combinación de reparación indemnizatoria y sanción administrativa ofrece una respuesta adecuada cuando la fijeza resultaría *contra legem*. Será la aplicación real del sistema la que permita comprobar si ese juicio se confirma.

X. Apunte final

La sentencia que ahora analizamos constituye una pieza imprescindible para entender la nueva ordenación jurisprudencial de la temporalidad abusiva en el empleo público laboral. Más que sustituir una categoría por otra, confirma un desplazamiento

en la forma de afrontar el problema: desde la calificación jurídica de la relación hacia la efectividad de las consecuencias que deben acompañar a la constatación del abuso.

El recurso que dio lugar a Obadal termina, de este modo, con una respuesta muy distinta de la que podía ofrecer nuestro ordenamiento anteriormente. La cuestión prejudicial desactivó el mecanismo que durante décadas había servido para reaccionar frente a la contratación temporal irregular en el sector público; la STS 475/2026 reconstruyó jurisprudencialmente una respuesta alternativa; y la STS 578/2026 aplica ahora esa construcción al propio procedimiento del que surgió el pronunciamiento europeo. Se cierra así el círculo de Obadal, pero no necesariamente el debate. El sistema diseñado por el TS continúa siendo, en buena medida, una construcción jurisprudencial elaborada mientras el legislador no establezca una respuesta normativa completa al abuso de temporalidad. Quedará por comprobar cómo funciona en la práctica y si su aplicación efectiva satisface finalmente las exigencias del Derecho de la Unión. Después de la intensidad de la reconstrucción jurisprudencial, la intervención del legislador no parece ya simplemente conveniente, sino la verdadera cuestión pendiente.

Referencias:

1. [^] Vila Tierno, F. (2026), «Temporalidad en el empleo público: el TJUE desactiva el modelo español y el Tribunal Supremo intenta cerrar el círculo. De la crisis del INF a la reconstrucción jurisprudencial del sistema tras la STJUE Obadal y la STS 475/2026, de 11 de mayo», Blog Jurídico Martínez-Echevarría Abogados, 26 de mayo de 2026.
2. [^] La evolución ha sido seguida con especial atención por la doctrina laboralista y por esta misma Revista. Primero, respecto de Obadal, poniendo de manifiesto la insuficiencia de las respuestas hasta entonces existentes frente al abuso de temporalidad (Monereo Pérez, José Luis (2026), «Las medidas previstas en España para sancionar la utilización abusiva de la contratación temporal en el sector público no resultan conformes con el Derecho de la Unión Europea: Fin de la “historia interminable” de la categoría del INF y medidas alternativas», Revista de Jurisprudencia Laboral, núm. 4/2026, pp. 1-18, DOI: 10.55104/RJL_00731). Inmediatamente después, analizando la reconstrucción efectuada por la STS 475/2026, que combina la terminación del INF como remedio frente al Derecho de la Unión con la pervivencia de buena parte de su régimen protector en el ordenamiento interno (Casas Baamonde, M.E. (2026), «La historia interminable de los indefinidos no fijos. Su terminación (para el cumplimiento del Derecho de la Unión Europea) y pervivencia (en el ordenamiento interno). La reconstrucción jurisprudencial del sistema jurídico español de reacción frente al abuso de temporalidad en el empleo público laboral», Revista de Jurisprudencia Laboral, núm. 5/2026, pp. 1-27, DOI: 10.55104/RJL_00748).