



COMUNICADO DE PRENSA n° 51/26

Luxemburgo, 14 de abril de 2026

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-418/24 | [Obadal] ¹

Contratos de duración determinada sucesivos: las medidas previstas en España para sancionar su utilización abusiva en el sector público no resultan conformes con el Derecho de la Unión

En este asunto prejudicial, el Tribunal de Justicia proporciona al Tribunal Supremo aclaraciones sobre la conformidad con el Derecho de la Unión de las medidas previstas en España para poner remedio a los abusos derivados del uso, en el sector público, de contratos de duración determinada sucesivos. El Tribunal de Justicia considera que estas medidas (la transformación de estos contratos en una relación laboral indefinida no fija; el pago de indemnizaciones al trabajador en el momento de la extinción de la relación laboral; el 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 ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.

Una trabajadora viene desempeñando funciones de cuidadora de niños como personal laboral desde marzo de 2016 en un centro educativo público dependiente de la Comunidad Autónoma de Madrid. Su relación laboral se ha basado en seis contratos de duración determinada de interinidad sucesivos, todos ellos destinados a cubrir una vacante o a sustituir a un trabajador.

La justicia española calificó su relación laboral de relación laboral indefinida no fija, debido a que sus sucesivos contratos de duración determinada habían sido objeto de una utilización abusiva. Esto significa que la trabajadora permanecerá en su puesto hasta que este se cubra definitivamente mediante un proceso selectivo ² y que recibirá una indemnización en el momento de la extinción de su relación laboral. La trabajadora solicita ante el Tribunal Supremo que su relación laboral sea declarada fija.

Este órgano jurisdiccional indica que el Tribunal de Justicia se pronunció sobre las obligaciones derivadas de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada ³ en una sentencia de 2024. ⁴ La finalidad de la cláusula es prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada. Pues bien, esta sentencia del Tribunal de Justicia ha sido objeto de una aplicación divergente por parte de los tribunales españoles. Según el Tribunal Supremo, es preciso que el Tribunal de Justicia proporcione aclaraciones para determinar si la normativa y la jurisprudencia nacionales relativas al concepto de relación laboral indefinida no fija son conformes con los requisitos derivados de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, es decir, si contienen medidas adecuadas para sancionar dichos abusos en el sector público.

El Tribunal de Justicia recuerda, en primer lugar, que no le corresponde pronunciarse sobre la interpretación de las disposiciones del Derecho interno, tarea esta que incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales competentes.

Corresponderá, por tanto, al Tribunal Supremo apreciar si las medidas previstas en la normativa nacional sancionan debidamente la utilización abusiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada sucesivos en el sector público y si permiten eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.

No obstante, **el Tribunal de Justicia aporta precisiones** para orientar al Tribunal Supremo en su apreciación.

Según el Tribunal de Justicia, **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**. En efecto, esta medida supone mantener una relación laboral de naturaleza temporal y, por lo tanto, la situación de precariedad del trabajador afectado, mientras que **la estabilidad en el empleo ha sido concebida como un componente primordial de la protección de los trabajadores**.

A continuación, el Tribunal de Justicia considera que **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 **dobles límite máximo**,⁵ **puedan eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión en todas las situaciones de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada**.⁶

Además, por lo que respecta al **régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas**, el Tribunal de Justicia señala que dicho régimen **no constituye una medida adecuada**, en el sentido de la cláusula 5, **cuando tiene un carácter ambiguo, abstracto e imprevisible y no va acompañado** de otras medidas efectivas, disuasorias y proporcionadas que permitan eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión. **Corresponde al Tribunal Supremo comprobar**, por una parte, si el régimen de responsabilidad previsto en el Derecho español 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.

Por último, el Tribunal de Justicia considera que **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**. En efecto, en primer lugar, es posible que el trabajador en cuestión no participe en el proceso selectivo, o que no lo supere. Por otra parte, sin perjuicio de las comprobaciones que incumben al Tribunal Supremo, la valoración de la experiencia y del tiempo de servicio mencionados parece favorecer a todos los trabajadores temporales que tengan dicha experiencia, incluidos los que no hayan padecido el abuso.

RECUERDE: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro y, en su caso, el resumen](#) de la sentencia se publican en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.

Tiene a su disposición imágenes del pronunciamiento de la sentencia en «[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106.

¡Siga en contacto con nosotros!



¹ La denominación del presente asunto es ficticia. No se corresponde con el nombre de ninguna parte en el procedimiento.

² El Tribunal Supremo indica que el reconocimiento de la condición de trabajador fijo en el sector público está limitado a quien accede al empleo público tras haber superado un proceso selectivo conforme con los principios de igualdad, mérito y capacidad, establecidos en la Constitución española, y con los principios de igualdad y de no discriminación, consagrados en los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

³ Cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la [Directiva 1999/70/CE](#) del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada.

⁴ Sentencia de 22 de febrero de 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid y otros ([C-59/22](#), [C-110/22](#) y [C-159/22](#)).

⁵ A saber, la limitación a veinte días de salario por año de servicio, con un límite de doce mensualidades, en el caso de la primera, y la limitación a treinta y tres días de salario por año de servicio, con un límite de veinticuatro mensualidades, en el caso de la segunda.

⁶ En efecto, esas indemnizaciones no pueden 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 dichos abusos. Además, como esas indemnizaciones únicamente se abonan en el momento en que la relación laboral se extingue al finalizar el proceso selectivo, no parece que puedan remediar de manera efectiva todos los casos de abuso, como los de los trabajadores que se jubilen, dimitan o sean despedidos antes de que finalice el proceso selectivo.