

## **La sentencia del TJUE en el caso Obadal: un punto de inflexión en la lucha contra la temporalidad en el empleo público español**

### **The CJEU Judgment in the Obadal Case: A Turning Point in the Fight Against Temporary Employment Abuse in the Spanish Public Sector**

Daniel Toscani Giménez. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Valencia. Of Counsel Laboral de Alentta Abogados.

#### **Resumen:**

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de abril de 2026 en el caso Obadal representa un hito en la regulación del empleo público en España. El fallo declara que las medidas adoptadas por el ordenamiento jurídico español para combatir el abuso de la temporalidad no cumplen con las exigencias del Derecho de la Unión Europea. En particular, cuestiona la figura del “indefinido no fijo”, así como la eficacia de las indemnizaciones y los procesos selectivos como mecanismos sancionadores. El Tribunal insiste en la necesidad de establecer medidas efectivas, disuasorias y proporcionadas que garanticen la protección de los trabajadores temporales. Esta decisión obliga a una profunda revisión del marco normativo español y abre la puerta a posibles cambios estructurales en el empleo público, incluyendo la estabilización de trabajadores y la redefinición de las políticas de contratación.

#### **Abstract:**

The Court of Justice of the European Union’s judgment of April 14, 2026, in the Obadal case marks a significant milestone in the regulation of public employment in Spain. The ruling declares that the measures adopted by the Spanish legal system to combat the abuse of temporary employment do not comply with European Union law. In particular, it challenges the adequacy of the “indefinite non-permanent” worker status, as well as the effectiveness of compensation schemes and recruitment processes as sanctioning mechanisms. The Court emphasizes the need for effective, proportionate, and dissuasive measures to ensure proper protection for temporary workers. This decision compels Spain to undertake a comprehensive review of its legal framework and opens the door to structural reforms in the public sector, including potential workforce stabilization measures and a redefinition of hiring policies.

## **Palabras clave:**

Temporalidad, empleo público, TJUE, indefinido no fijo, Derecho de la Unión Europea

## **Keywords:**

Temporary employment, public sector, CJEU, indefinite non-permanent, European Union law

## **I. Introducción**

La problemática de la temporalidad en el empleo público español constituye una de las cuestiones más controvertidas del Derecho administrativo y laboral contemporáneo. Durante décadas, las Administraciones Públicas han recurrido de manera sistemática a la contratación temporal para cubrir necesidades estructurales, generando situaciones prolongadas de precariedad e inseguridad jurídica para miles de trabajadores. Este fenómeno ha dado lugar a un conflicto constante entre la normativa interna y las exigencias derivadas del Derecho de la Unión Europea, especialmente en lo relativo a la prevención y sanción del abuso en la utilización de contratos de duración determinada.

En este contexto, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de abril de 2026 en el caso Obadal emerge como un pronunciamiento de extraordinaria relevancia. El fallo no solo cuestiona las soluciones adoptadas por el ordenamiento jurídico español, sino que también establece criterios claros sobre la insuficiencia de las medidas actuales y la necesidad de garantizar una protección real y efectiva a los trabajadores afectados.

El presente artículo tiene como objetivo analizar en profundidad el alcance de esta sentencia, su impacto en el sistema jurídico español y las posibles consecuencias que se derivan de la misma en términos normativos, jurisprudenciales y administrativos.

## **II. El contexto jurídico de la temporalidad en el empleo público**

El uso de contratos temporales en el sector público español ha sido históricamente elevado. Las Administraciones han utilizado figuras como el personal interino o eventual para cubrir necesidades permanentes, lo que ha generado una distorsión estructural del modelo de empleo público. Esta práctica ha sido objeto de múltiples críticas, tanto a nivel interno como europeo.

El marco jurídico europeo, en particular la Directiva 1999/70/CE relativa al trabajo de duración determinada, establece la obligación de los Estados miembros de prevenir el abuso derivado de la utilización sucesiva de contratos temporales. Esta normativa exige la adopción de medidas efectivas que incluyan, entre otras, la justificación objetiva de la temporalidad, la limitación de la duración de los contratos y la imposición de sanciones adecuadas en caso de abuso.

España, sin embargo, ha optado por soluciones que han sido reiteradamente cuestionadas. Entre ellas destaca la figura del “indefinido no fijo”, una categoría jurisprudencial creada para dar respuesta a situaciones de abuso, pero que no garantiza la estabilidad plena del trabajador.

### **III. La figura del indefinido no fijo y sus limitaciones**

El “indefinido no fijo” ha sido una de las principales herramientas utilizadas por el ordenamiento jurídico español para abordar el abuso de la temporalidad. Esta figura reconoce al trabajador una cierta estabilidad, pero lo mantiene sujeto a la cobertura reglamentaria de la plaza, lo que implica que puede ser cesado cuando la Administración convoque y resuelva el correspondiente proceso selectivo.

Desde una perspectiva europea, esta solución ha sido considerada insuficiente. El TJUE ha señalado en diversas ocasiones que las medidas adoptadas por los Estados miembros deben ser efectivas y disuasorias, lo que implica que deben tener un impacto real en la conducta de las Administraciones empleadoras.

En el caso Obadal, el Tribunal reafirma esta posición al declarar que el “indefinido no fijo” no constituye una medida adecuada para sancionar el abuso, ya que no elimina las consecuencias de la conducta ilícita ni garantiza una protección suficiente al trabajador afectado.

### **IV. El contenido de la sentencia del caso Obadal**

La sentencia del TJUE en el caso Obadal se centra en analizar si las medidas adoptadas por España cumplen con los requisitos establecidos por el Derecho de la Unión. El Tribunal concluye que no es así, basándose en varios argumentos clave.

En primer lugar, señala que la figura del “indefinido no fijo” no puede considerarse una sanción efectiva, ya que no impide que la Administración continúe utilizando contratos temporales de manera abusiva. En segundo lugar, critica la insuficiencia de las indemnizaciones previstas, al considerarlas incapaces de disuadir futuras conductas ilícitas. Finalmente, cuestiona la eficacia de los procesos selectivos como mecanismo de regularización, dado que no garantizan la estabilidad del trabajador afectado.

El Tribunal subraya que las medidas deben ser proporcionales, efectivas y disuasorias, y que corresponde a los Estados miembros garantizar su aplicación real.

## **V. Impacto en el ordenamiento jurídico español**

La sentencia tiene un impacto directo en el sistema jurídico español, ya que obliga a revisar las medidas existentes y a adoptar nuevas soluciones que cumplan con los estándares europeos. Esto implica una posible reforma legislativa de gran alcance, así como una reinterpretación de la jurisprudencia existente.

Uno de los principales efectos será la necesidad de replantear la figura del “indefinido no fijo”. Es probable que esta categoría sea sustituida o modificada para garantizar una mayor estabilidad a los trabajadores afectados.

Asimismo, la sentencia puede dar lugar a un incremento de las reclamaciones judiciales por parte de trabajadores temporales, que podrían exigir medidas más contundentes, como la conversión en personal fijo o la concesión de indemnizaciones más elevadas.

## **VI. Consecuencias para las Administraciones Públicas**

Las Administraciones Públicas se enfrentan a un escenario complejo tras la sentencia. Por un lado, deben adaptar sus prácticas de contratación para evitar nuevas situaciones de abuso. Por otro, deben gestionar las consecuencias de las irregularidades pasadas.

Esto puede implicar la adopción de planes de estabilización más ambiciosos, así como la revisión de los procesos selectivos para garantizar su compatibilidad con el Derecho de la Unión. Además, las Administraciones deberán asumir un mayor coste económico derivado de posibles indemnizaciones o regularizaciones.

La sentencia también pone de manifiesto la necesidad de mejorar los mecanismos de control interno y de reforzar la responsabilidad de los gestores públicos.

## **VII. La protección efectiva del trabajador temporal**

Uno de los aspectos más relevantes de la sentencia es su énfasis en la protección efectiva del trabajador. El TJUE insiste en que las medidas adoptadas deben garantizar no solo la reparación del daño, sino también la prevención de futuras situaciones de abuso.

Esto implica un cambio de enfoque en la regulación de la temporalidad, que debe centrarse en los derechos del trabajador y no únicamente en las necesidades organizativas de la Administración.

La posible conversión en fijo, aunque controvertida, se plantea como una de las opciones más eficaces para garantizar esta protección, siempre que se respete el principio de igualdad en el acceso al empleo público.

## **VIII. Perspectivas de reforma y evolución futura**

La sentencia del caso Obadal abre la puerta a una reforma profunda del empleo público en España. Esta reforma deberá abordar no solo la temporalidad, sino también aspectos estructurales del sistema de selección y gestión del personal.

Es previsible que el legislador adopte nuevas medidas para limitar el uso de la contratación temporal y para sancionar de manera más efectiva el abuso. Asimismo, se podrían introducir mecanismos de estabilización más amplios y transparentes.

En el ámbito jurisprudencial, la sentencia marcará un nuevo criterio interpretativo que deberá ser seguido por los tribunales nacionales.

## **IX. Conclusiones**

La sentencia del TJUE en el caso Obadal constituye un punto de inflexión en la regulación de la temporalidad en el empleo público español. Al declarar la insuficiencia de las medidas actuales, el Tribunal obliga a replantear el modelo existente y a adoptar soluciones más eficaces y garantistas.

El fallo pone de relieve la necesidad de proteger de manera real a los trabajadores temporales y de sancionar adecuadamente el abuso por parte de las Administraciones. Asimismo, abre la puerta a cambios estructurales que podrían transformar el sistema de empleo público en España.

En definitiva, nos encontramos ante una oportunidad para corregir las disfunciones del modelo actual y avanzar hacia un sistema más justo, eficiente y conforme con el Derecho de la Unión Europea.