La indemnización por abuso de temporalidad en el empleo público laboral tras la doctrina Obadal.

Faustino Cavas Martínez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia.

Resumen: *La STSJ Galicia 3293/2026 representa una de las primeras aplicaciones de la doctrina construida por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo tras la STJUE de 14 de abril de 2026, asunto Obadal. En el caso examinado por el tribunal gallego, el trabajador había soportado más de veintidós años de temporalidad abusiva, primero como temporal y después como indefinido no fijo, pero antes de resolverse su reclamación había superado un proceso de estabilización y adquirido la condición de personal laboral fijo. El TSJ de Galicia rechaza que esa estabilización competitiva neutralice por sí misma el abuso ya consumado y reconoce una indemnización específica por daño moral de 10.000 euros, además de ordenar la remisión de testimonio a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. La resolución reviste especial interés porque intenta convertir la pauta indemnizatoria establecida por el TS en un criterio temporal general: hasta 10.000 euros por cada período completo de tres años de abuso, tomando como referencia el artículo 70.1 EBEP y la horquilla sancionadora de la LISOS. Aunque dicho método queda condicionado en el caso por el principio de congruencia procesal, abre un debate de notable calado sobre los principios de reparación íntegra, proporcionalidad, función disuasoria y eventual automatización judicial de una indemnización que el TJUE exige individualizar.*

Palabras clave: *Empleo público laboral. Personal indefinido no fijo. Abuso de temporalidad. Estabilización. Indemnización por daños y perjuicios.*

Abstract: *Judgment 3293/2026 of the High Court of Justice of Galicia is a significant early application of the legal framework emerging from the CJEU judgment of 14 April 2026 in Case C-418/24, Obadal, and the subsequent case law of the Spanish Supreme Court. The claimant had been subject to abusive temporary employment for more than twenty-two years and had previously been declared a non-fixed permanent employee. He later succeeded in a competitive stabilisation procedure and became a permanent employee. The High Court of Justice of Galicia holds that obtaining permanent status through such a selection procedure does not, by itself, remedy the prior abuse. It therefore awards EUR 10,000 for non-pecuniary damage and orders that a copy of the judgment be sent to the Labour Inspectorate. Its most innovative feature is the attempt to devise a temporal method for calculating presumptive compensation, linking the LISOS benchmark of up to EUR 10,000 to each complete three-year period of abuse, by reference to Article 70.1 EBEP. The judgment thus raises important questions concerning full compensation, proportionality, deterrence and the limits of judicial construction under EU law.*

Keywords: *Public labour employment. Non-fixed permanent worker. Abuse of fixed-term employment. Stabilisation. Compensation for damage.*

DOI: *https://doi.org/10.55104/RJL_00780*

ECLIS: *STSJ GAL 4779/2026*

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

El recurso abusivo a la contratación temporal en el empleo público constituye, desde hace varios años, uno de los ámbitos de mayor fricción entre el ordenamiento jurídico español y el Derecho de la Unión Europea. La dificultad para articular una respuesta que sea, al mismo tiempo, compatible con los principios constitucionales de acceso al empleo público y con las exigencias de la Directiva 1999/70/CE ha dado lugar a un prolongado diálogo entre los tribunales nacionales y el Tribunal de Luxemburgo. La STJUE de 14 de abril de 2026, asunto C-418/24, *Obadal*, y su inmediata recepción por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo han abierto una nueva etapa en esta evolución jurisprudencial. El debate ya no se circunscribe a determinar si la reacción frente al abuso debe consistir en la declaración de fijeza o en el reconocimiento de la condición de trabajador indefinido no fijo [categoría contractual expresamente desautorizada por el tribunal europeo]. Adquiere ahora especial protagonismo la configuración de una respuesta indemnizatoria autónoma que permita reparar íntegramente los perjuicios producidos por la prolongación injustificada de la temporalidad y que, simultáneamente, contribuya a garantizar el efecto disuasorio o preventivo exigido por el Derecho de la Unión.

En este nuevo escenario se inscribe la STSJ de Galicia 3293/2026, de 15 de julio, cuya relevancia excede notablemente las circunstancias del litigio concreto. El supuesto presenta, además, una particularidad de especial interés: después de más de veintidós años de temporalidad y de haber sido declarado indefinido no fijo, el trabajador consiguió finalmente la condición de personal laboral fijo mediante la superación de un proceso de estabilización. La cuestión central consiste entonces en determinar si esa posterior estabilización neutraliza el abuso anteriormente padecido o si subsiste un derecho autónomo de reparación por los años de temporalidad indebidamente acumulados. La Sala opta decididamente por esta segunda solución y reconoce una indemnización específica por daño moral. Pero la principal novedad de la resolución se encuentra en el intento de objetivar su cuantificación. La Sala de Galicia propone vincular la indemnización reparadora por el abuso de temporalidad a períodos completos de tres años de abuso, utilizando como referencias el artículo 70.1 EBEP y la escala sancionadora de la LISOS.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia

Órgano judicial: Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 3293/2026, de 15 de julio de 2026.

Tipo y número recurso o procedimiento: recurso de suplicación núm. 2171/2025.

ECLI: ES:TSJGAL:2026:4779

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Ilmo. Sr. D. Carlos Villarino Moure.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El demandante prestaba servicios para la Confederación Hidrográfica Miño-Sil desde el 12 de marzo de 2002, con categoría de ingeniero técnico. Una sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de A Coruña, de 23 de noviembre de 2009, había declarado su condición de trabajador indefinido no fijo (ingeniero técnico). Posteriormente participó en el proceso selectivo convocado por Resolución de 27 de diciembre de 2022 para el ingreso libre como personal laboral fijo, proceso vinculado a la estabilización del empleo temporal, que superó obteniendo plaza fija. Cesó en la plaza que ocupaba como indefinido no fijo el 11 de octubre de 2024 y el 14 de octubre comenzó a prestar servicios como personal laboral fijo para la misma entidad.

El Juzgado de lo Social núm. 2 de Ourense, en sentencia núm. 68/2025, de 10 de febrero, desestimó tanto la pretensión principal como las dos subsidiarias. Interpuesto recurso de suplicación, la Sala revisa parcialmente el relato fáctico para eliminar del hecho probado cuarto una afirmación de contenido jurídico acerca de la inexistencia de extinción. Mantiene, sin embargo, el dato material decisivo: tras superar el proceso selectivo, el actor continuó vinculado laboralmente con la Confederación. La propia Sala precisa además que una aclaración del juzgado había corregido la referencia inicial a que el actor habría comenzado a prestar servicios como funcionario: en realidad lo hizo como personal laboral fijo.

El recurso se articula también al amparo del artículo 193 c) LRJS, denunciando infracción del artículo 15.1 ET, en conexión con los artículos 55, 61.7 y 70 EBEP y con la cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE.

El interés de la sentencia reside en que la Sala gallega declara expresamente un cambio de criterio respecto del mantenido mayoritariamente desde su sentencia de Sala General de 11 de noviembre de 2024, rec. 2741/2024. La razón de la rectificación se sitúa en la necesidad de ajuste a la doctrina emanada de la STJUE en el caso Obadal y en las posteriores sentencias del TS, Sala de lo Social, de 11 de mayo y 30 de junio de 2026.

IV. Posición de las partes

La parte trabajadora sostuvo en su recurso que el cese como indefinido no fijo y la posterior incorporación como trabajador fijo constituían fenómenos jurídicos diferenciados.

A su juicio, la nueva contratación indefinida no eliminaba la eficacia extintiva del cese precedente ni, sobre todo, reparaba el abuso de temporalidad acumulado. Solicitó, con carácter principal, una indemnización de 45/33 días de salario por año de servicio, cifrada en 59.073,22 euros, más el 10 por ciento de interés por mora. Subsidiariamente pidió 20 días por año, 29.536,61 euros, y, en último término, 10.000 euros como indemnización reparadora tomando como orientación los artículos 7.2 y 40.1 LISOS.

El trabajador invocó asimismo la jurisprudencia europea sobre la insuficiencia de los procesos selectivos de estabilización para sancionar el abuso, defendiendo que el derecho a reparación no puede limitarse a quienes pierden la plaza.

El organismo demandado, la Confederación Hidrográfica Miño-Sil, impugnó el recurso y solicitó su íntegra desestimación, negando las infracciones normativas denunciadas. El motivo de su oposición consistía, en esencia, en entender que la superación del proceso selectivo y la adquisición de la condición de personal laboral

fijo habían solucionado definitivamente la situación del trabajador y excluían cualquier indemnización adicional.

V. Normativa aplicable al caso

El marco normativo del litigio viene determinado, en primer lugar, por la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, cuya cláusula 5 obliga a los Estados miembros a disponer de medidas efectivas para prevenir y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

En el plano interno resulta aplicable, en primer término, el artículo 15 del ET, que establece el carácter causal de la contratación temporal y constituye la base normativa laboral para apreciar la utilización irregular o abusiva de los vínculos temporales. Su aplicación al empleo público laboral debe ponerse, sin embargo, en relación con las especialidades derivadas de la condición pública del empleador y, especialmente, con las reglas que disciplinan el acceso al empleo público.

En este segundo plano cobran especial importancia los artículos 55 y 61.7 del EBEP. El primero somete el acceso al empleo público a los principios de igualdad, mérito y capacidad, mientras que el segundo proyecta dichos principios sobre los sistemas selectivos del personal laboral. Estos preceptos constituyen el fundamento de las limitaciones que tradicionalmente ha opuesto la jurisprudencia española a la transformación judicial automática del personal laboral temporal o indefinido no fijo en personal laboral fijo, cuando el trabajador no ha superado un procedimiento de acceso respetuoso con dichos principios.

Especial relevancia presenta en la sentencia el artículo 70.1 EBEP, relativo a la oferta de empleo público. Su importancia excede aquí de su función ordinaria, pues el TSJ de Galicia utiliza el período de tres años contemplado en este precepto como referencia temporal para construir su criterio de cuantificación de la indemnización por abuso. De este modo, un plazo previsto por el EBEP en el ámbito de la ordenación y ejecución de la oferta de empleo público acaba siendo utilizado judicialmente como módulo orientador para medir la duración del abuso de temporalidad.

A ello se añade la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, cuyo objetivo declarado es reducir la temporalidad estructural y que regula específicamente procesos de estabilización de empleo temporal. Su artículo 2 disciplina tales procesos, junto con las convocatorias excepcionales contempladas en sus disposiciones adicionales. En el supuesto comentado, el trabajador obtuvo precisamente la condición de fijo tras superar un procedimiento selectivo de estabilización. La cuestión controvertida consiste en determinar si ese resultado constituye por sí mismo una medida suficiente para reparar y sancionar el abuso anterior.

Finalmente, adquieren una importancia decisiva los artículos 7.2 y 40.1 de la LISOS, porque, como se verá más adelante, la sentencia utiliza el régimen sancionador de la contratación temporal irregular como referente orientativo para cuantificar la indemnización por daño moral.

VI. Doctrina básica

La doctrina de la STSJ Galicia 3293/2026 puede condensarse en seis proposiciones.

1. Existencia de abuso en la contratación temporal

La sentencia considera que una relación temporal prolongada durante más de veintidós años constituye abuso de temporalidad, pues su duración es inusual o anormalmente larga tras la fecha límite de transposición de la Directiva 1999/70/CE.

La Sala no vincula exclusivamente el abuso a la existencia de sucesivos contratos formalmente temporales; también contempla la situación prolongada del indefinido no fijo como manifestación del problema de temporalidad abusiva.

2. La superación del proceso selectivo no repara por sí misma el abuso

El TSJ modifica expresamente el criterio mayoritario que había venido manteniendo desde su sentencia de 11 de noviembre de 2024. La Sala reconoce que se trata de un cambio de doctrina y lo fundamenta en tres resoluciones posteriores: la STJUE de 14 de abril de 2026, asunto Obadal, y las Sentencias del Tribunal Supremo de 11 de mayo y 30 de junio de 2026.

Entiende la Sala que la superación de un proceso competitivo de estabilización no constituye, por sí sola, una medida suficiente a efectos de la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco. La razón bebe de la doctrina Obadal: si la valoración de la experiencia no se limita a quienes han sufrido el abuso y se extiende también a otros trabajadores temporales que no han padecido tal situación, el proceso selectivo no tiene propiamente una finalidad sancionadora o reparadora del abuso.

3. La fijeza obtenida mediante un proceso selectivo no excluye automáticamente la indemnización

La STSJ de Galicia recoge la doctrina de la STS de 30 de junio de 2026, según la cual la transformación de una relación temporal en una relación indefinida solo excluye la indemnización por abuso cuando la fijeza es consecuencia de una transformación garantizada, automática y no condicionada.

No ocurre así cuando la obtención de la plaza depende de un proceso selectivo incierto, imprevisible y aleatorio.

4. La indemnización por abuso de temporalidad es distinta de la indemnización extintiva

Siguiendo la doctrina de la STS de 11 de mayo de 2026, la decisión analizada distingue cuidadosamente dos conceptos indemnizatorios.

Por una parte, existe la indemnización extintiva, vinculada a la pérdida del puesto o del contrato de trabajo, cuya cuantía dependerá de cuál haya sido la causa de la extinción de la relación laboral. El Tribunal Supremo había admitido, en determinadas circunstancias, una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, cuando el trabajador indefinido no fijo causaba baja tras la cobertura reglamentaria de la plaza que venía desempeñando (hubiera participado o no en el proceso selectivo).

Por otra parte, existe la indemnización específica por abuso de temporalidad, destinada a reparar el menoscabo derivado de la precariedad y la incertidumbre soportadas durante la situación abusiva. Esta indemnización es compatible con la anterior.

La indemnización por abuso de temporalidad debe incluir tanto los daños materiales como los morales derivados de la situación de abuso. Los primeros, no sujetos a un límite concreto, exigen acreditación en cada caso; en relación con los morales, de más difícil prueba, opera una indemnización presuntiva.

En el caso, la Sala gallega no aprecia una ruptura sustancial de la relación laboral, pues el actor pasó casi inmediatamente de indefinido no fijo a fijo y permaneció al servicio de la misma entidad. Por ello rechaza las indemnizaciones de 45/33 y 20 días por año, pero reconoce la indemnización específica por abuso de temporalidad.

5. La LISOS puede actuar como referencia para una indemnización presuntiva del daño moral, sin impedir la acreditación de daños superiores

La aportación más relevante de la sentencia que estamos analizando reside en el sistema utilizado para cuantificar la indemnización.

Partiendo de la horquilla de los artículos 7.2 y 40.1 LISOS, la Sala considera razonable vincular un importe de hasta 10.000 euros a cada período completo de tres años de abuso, tomando el artículo 70.1 EBEP como referencia temporal. Al importe resultante de esta operación se sumarán todos los demás daños que sean acreditados [en el caso aquí examinado no lo fueron].

El demandante había cubierto siete períodos completos de tres años. No obstante, la Sala apunta que, tras adquirir la fijeza, sería prudente moderar en un 20 por ciento el máximo correspondiente a cada tramo, dejándolo en 8.000 euros. De este modo, la indemnización máxima a percibir serían 56.000 euros. Sin embargo, como el actor solo había solicitado 10.000 euros en esta pretensión subsidiaria, el principio de congruencia impide conceder una cantidad superior.

6. Remisión de testimonio a la Inspección de Trabajo

La reacción frente al abuso de temporalidad se completa mediante la remisión de testimonio a la Inspección de Trabajo para que este organismo valore la incoación de un procedimiento sancionador contra la Administración demandada, tal como contempla la STS de 11 de mayo de 2026. La suma de reparación económica al trabajador y sanción administrativa pueden potenciar el efecto disuasorio de cara a futuros incumplimientos.

VII. Parte dispositiva

La Sala estima parcialmente el recurso de suplicación, revoca la sentencia de instancia y reconoce al trabajador el derecho a percibir una indemnización de 10.000 euros por el daño moral asociado al abuso de temporalidad, condenando a la parte demandada a su abono.

Asimismo, acuerda remitir testimonio de la sentencia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y declara que no procede condena en costas.

La solución presenta, por tanto, una doble dimensión: reparadora y sancionadora.

VIII. Pasajes decisivos

- «Síntesis de nuestra argumentación: Vamos a estimar parcialmente el recurso, puesto que entendemos que: 1) existe un abuso de la contratación temporal; 2) el proceso selectivo superado por la parte demandante, ahora recurrente, no constituye una medida que permita considerar cumplidas las exigencias de la cláusula quinta del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE; 3) en el caso de autos, las medidas adecuadas frente al abuso de la temporalidad son: una indemnización que tome la LISOS como referencia u orientación, y la remisión de testimonio de esta sentencia a la Inspección de Trabajo, a efectos de la incoación del correspondiente expediente sancionador.»

- «El proceso selectivo convocado por resolución de 27-12-22 (HP 3.º), mediante el cual la parte demandante adquirió la condición de personal laboral fijo, no puede ser considerado como una medida destinada a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal, en el sentido de la cláusula quinta del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE.»

- «A la vista de los criterios expuestos y con las finalidades señaladas, entendemos que el importe de hasta 10.000 euros (o 7.500 euros, dependiendo de la fecha de los hechos), que resulta de la LISOS como importe mínimo por el abuso de la temporalidad, se devenga por cada período de tres años, tomando como referencia el

artículo 70.1 EBEP, durante el cual la persona trabajadora permanezca en situación de abuso de la temporalidad».

- «De este modo, si la persona trabajadora permanece en situación de abuso de la temporalidad durante sucesivos períodos completos de tres años, tendrá derecho a un nuevo importe mínimo de hasta 10.000 euros por cada período de tres años. Todo ello, además de otros daños que se acrediten y que, en tal caso, serán también indemnizados y añadidos al importe resultante.»

- «En cualquier caso, ese importe mínimo de hasta 10.000 euros por cada período de tres años en situación de abuso de la temporalidad deberá graduarse atendiendo a las circunstancias concurrentes.»

Estos fragmentos muestran la doble dimensión de la sentencia. De un lado, aplica el giro jurisprudencial post-Obadal: la estabilización no borra el abuso sufrido ni hace innecesaria una reparación autónoma. De otro, da un paso propio y no expresamente establecido por el Tribunal Supremo, al introducir una regla temporal trienal para cuantificar la indemnización presuntiva por el abuso en la temporalidad.

IX. Comentario

Por una parte, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad condicionan las posibilidades de convertir judicialmente una relación abusiva en una relación laboral fija, lo cual solo podría hacerse acudiendo a una interpretación *contra legem* que el TJUE no exige; pero, por otra parte, la cláusula 5 del Acuerdo Marco exige que esa limitación no desemboque en la ausencia de una sanción efectiva frente al abuso. Es precisamente en la búsqueda de un punto de equilibrio entre ambas exigencias donde se sitúa la aportación fundamental de la STSJ de Galicia 3293/2026: si la fijeza automática no puede operar como consecuencia del abuso y la posterior estabilización competitiva no repara íntegramente el perjuicio ya causado, debe arbitrarse una respuesta indemnizatoria autónoma, efectiva y suficientemente disuasoria.

La sentencia plantea una cuestión de gran importancia: ¿puede considerarse reparado el trabajador simplemente porque finalmente obtiene la plaza? La respuesta del TSJ es negativa. La obtención de la plaza no elimina retrospectivamente los años de precariedad. El trabajador ha podido soportar durante años una situación de incertidumbre profesional, limitaciones en su carrera, diferencias económicas respecto de quienes disfrutaban de estabilidad y un riesgo permanente de pérdida del empleo. La fijeza posterior no hace desaparecer esos perjuicios.

En este punto, la sentencia introduce una concepción temporalmente diferenciada de la reparación: el daño pasado requiere reparación, aunque la situación de precariedad haya desaparecido hacia el futuro.

El caso resulta especialmente significativo por referirse a un trabajador que había sido declarado indefinido no fijo en 2009. La figura del indefinido no fijo ha constituido una solución típicamente española para afrontar determinadas irregularidades en la contratación temporal por parte de las Administraciones públicas. Sin embargo, la sentencia evidencia las dificultades de prolongar indefinidamente esa situación. Una relación que se mantiene durante más de veintidós años revela que una figura inicialmente concebida como respuesta a una irregularidad concreta puede transformarse, si no se produce una convocatoria efectiva de la plaza en un plazo razonable, en una situación estructural de precariedad.

Otra de las claves de la sentencia examinada es la diferencia que establece entre la indemnización por el abuso de temporalidad y la indemnización derivada de la extinción. La primera mira al pasado; la segunda, a la pérdida del empleo. Esta diferenciación permite superar una dificultad frecuente en el sistema español: si el trabajador continúa trabajando, no existe necesariamente un supuesto de extinción indemnizable; pero eso no significa que la situación abusiva carezca de consecuencias. De hecho, la solución de la Sala gallega –anticipada por el TS en sus

sentencias de 11 de mayo y 30 de junio de 2026– permite afirmar que puede no existir extinción indemnizable y, sin embargo, existir abuso susceptible de resarcimiento.

La sentencia atribuye una importancia decisiva al daño moral derivado de la incertidumbre. La incertidumbre sobre la continuidad del vínculo puede proyectarse sobre la planificación personal y familiar, la carrera profesional, las posibilidades de movilidad laboral, el acceso a financiación o vivienda y, en general, sobre la seguridad existencial vinculada a la estabilidad del empleo. La Sala parte de que ese daño moral puede presumirse en situaciones prolongadas de abuso. Se trata de una solución jurídicamente funcional, porque exigir al trabajador una prueba exhaustiva del perjuicio moral producido durante décadas de precariedad podría dificultar gravemente la efectividad de la reparación exigida por el Derecho de la Unión.

A este respecto, la utilización de los artículos 7.2 y 40.1 LISOS como referencia indemnizatoria presenta ventajas evidentes. En primer lugar, proporciona al juez un parámetro objetivo. En segundo lugar, evita que las indemnizaciones sean puramente simbólicas. En tercer lugar, conecta la reparación individual con la dimensión sancionadora que exige el Derecho de la Unión.

Sin embargo, también presenta problemas. La LISOS establece cuantías sancionadoras administrativas (multas), no indemnizaciones destinadas a reparar daños individuales. Por ello, la utilización de sus cuantías como referencia no puede convertir automáticamente la sanción administrativa en una indemnización civil o laboral. La propia sentencia es consciente de esta dificultad cuando subraya que la indemnización europea no puede ser simplemente «tasada» y debe atender a las circunstancias concretas del caso. La LISOS debe funcionar, por tanto, como criterio orientador, no como baremo automático.

Sin duda, la principal aportación original de la sentencia es la construcción de un criterio temporal basado en períodos completos de tres años. La Sala toma como referencia el artículo 70.1 EBEP y considera razonable que la indemnización presuntiva de hasta 10.000 euros se devengue por cada período completo de tres años de permanencia en situación abusiva. La solución tiene una indudable utilidad práctica: permite relacionar la duración del abuso con la intensidad de la reparación y evita que una situación de veinte años y otra de tres años reciban necesariamente idéntico tratamiento.

Sin embargo, desde una perspectiva dogmática plantea algunas reservas. El artículo 70.1 EBEP regula el plazo máximo de ejecución de la oferta de empleo público y no establece, propiamente, un baremo indemnizatorio. La conexión entre ese precepto y la cuantificación del daño moral es, por tanto, una construcción judicial. Será necesario comprobar si esta construcción es asumida por el Tribunal Supremo o si, por el contrario, se desarrolla una metodología distinta.

Por otro lado, el tribunal gallego no establece exactamente un derecho automático a 10.000 euros por cada período trienal. Habla de una cantidad «de hasta 10.000 euros» y exige graduación según las circunstancias concurrentes. En el caso concreto, la Sala reconoce únicamente 10.000 euros porque ese era el límite de la pretensión subsidiaria del trabajador. El principio de congruencia impide conceder una cantidad superior a la solicitada, aunque la propia Sala reconoce que, conforme a su metodología, el resultado potencial podría haber sido superior.

Otro aspecto a tener en cuenta es la consideración de que el daño moral disminuye una vez adquirida la condición de fijo. La solución resulta razonable desde la perspectiva del daño futuro: la incertidumbre deja de existir. Pero también obliga a distinguir entre dos momentos. La adquisición de la fijeza elimina o reduce la incertidumbre hacia el futuro, pero no elimina el daño producido hacia el pasado. Por ello, la moderación no puede confundirse con una desaparición del derecho a la reparación. La Sala propone como criterio prudencial una reducción del 20 %, de modo que los 10.000 euros máximos quedarían en 8.000 euros por cada período

trienal. Sin embargo, en el caso concreto no aplica esa reducción por operar el límite derivado de la pretensión formulada.

La jurisprudencia europea ha consagrado el principio de reparación íntegra. Por esta razón, la sentencia afirma expresamente que los daños materiales deben ser acreditados y pueden añadirse a la indemnización presuntiva. Esto significa que los 10.000 euros máximos por cada periodo trienal no deberían entenderse necesariamente como una indemnización global y cerrada de todos los perjuicios. El trabajador puede acreditar, en su caso, perjuicios económicos específicos derivados de la situación abusiva. La solución es importante porque evita que la utilización de la LISOS transforme la reparación en una indemnización rígidamente tasada, algo que la propia jurisprudencia europea parece rechazar.

X. Apunte final

La STSJ, Sala de lo Social, de Galicia, de 15 de julio de 2026, constituye una resolución particularmente significativa en la evolución de la nueva construcción judicial y jurisprudencial sobre las consecuencias reparadoras del abuso de temporalidad en el empleo público después de la sentencia Obadal.

La idea fundamental que emerge de la resolución puede formularse de manera sencilla: la obtención de la fijeza puede poner fin al abuso hacia el futuro, pero no necesariamente repara el abuso producido hacia el pasado. Desde esta perspectiva, la sentencia contribuye a consolidar la autonomía conceptual de la indemnización por abuso de temporalidad respecto de la indemnización extintiva.

Especialmente novedoso es el criterio conforme al cual la referencia indemnizatoria de la LISOS –expresamente avalada por el TS– puede proyectarse sobre períodos completos de tres años de permanencia en situación abusiva. La solución adoptada aporta previsibilidad, pero deberá contrastarse con la exigencia europea de individualización del perjuicio y con la evolución de la doctrina unificadora. La futura jurisprudencia tendrá que precisar si ese módulo temporal se consolida, se flexibiliza o es sustituido por criterios de ponderación más abiertos.

La sentencia también muestra que la respuesta frente al abuso no puede descansar exclusivamente en la compensación económica del trabajador. La remisión de la resolución a la Inspección de Trabajo confirma la necesidad de combinar reparación individual y sanción administrativa para alcanzar una respuesta verdaderamente disuasoria.

Queda, sin embargo, abierta una cuestión esencial: si este sistema permitirá alcanzar una auténtica reparación íntegra y, al mismo tiempo, una disuasión efectiva, o si será necesario que el legislador o la jurisprudencia establezcan criterios más precisos que eviten tanto indemnizaciones meramente simbólicas como automatismos incompatibles con la exigencia europea de valoración individualizada del perjuicio. El esfuerzo por objetivar no debería cristalizar en un nuevo baremo judicial rígido. Si la exigencia europea es una compensación íntegra, proporcionada y disuasoria, el modelo más seguro parece ser una pauta presuntiva de partida, susceptible de incremento o reducción motivados a la luz de todas las circunstancias, evitando que el número de períodos de tres años opere como una fórmula matemática autosuficiente. La resolución gallega debe entenderse, por ello, más como una propuesta interpretativa para ordenar la discrecionalidad indemnizatoria que como una regla cerrada de cuantificación.