

## 13.26 Circular Informativa

### EL TRIBUNAL SUPREMO FIXA CRITERI CONTRA L'ABÚS EN LA CONTRACTACIÓ TEMPORAL DE PERSONAL LABORAL EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES DESPRÉS DE LA SENTÈNCIA DE TJUE

La sentència dictada pel Ple de la Sala Social del Tribunal Suprem el passat 11 de maig de 2026 suposa un canvi transcendental perquè estableix un nou marc jurídic per a la contractació de personal laboral temporal a les Administracions Públiques, adaptant la nostra jurisprudència a la doctrina del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) i generant noves obligacions i riscos que exigeixen una revisió urgent de les polítiques de gestió de persones en l'àmbit de la planificació i contractació.

El Tribunal Suprem estableix que, per apreciar un abús de temporalitat que activi la protecció de la normativa europea, han de concórrer **dos requisits acumulatius**:

- **Successió de contractes.** S'ha d'haver produït una "utilització successiva de contractes o relacions laborals de durada determinada". Això inclou l'encadenament de diversos contractes temporals o la pròrroga d'un únic contracte. És important destacar que els contractes poden ser inicialment vàlids, però el seu encadenament o durada excessiva genera l'abús. Les interrupcions inferiors a tres mesos entre contractes no trenquen la continuïtat de la relació a aquests efectes.
- **Durada inusualment llarga.** La relació laboral ha de tenir una durada "inusual o anormalment llarga". Com a regla general, la sentència considera que se supera aquest lílindar quan una relació per cobrir una vacant excedeix els **tres anys**. A partir d'aquest termini, recau sobre l'Administració la càrrega de provar que existeixen circumstàncies extraordinàries que justifiquen una durada superior.

Aquest "abús" no és idèntic al "frau de llei". Un contracte pot ser fraudulent des de l'inici (per exemple, per cobrir una necessitat permanent) però no ser abusiú si la seva durada no és excessiva. Aquesta distinció és clau per determinar-ne les conseqüències.

Seguint la doctrina del TJUE, el Suprem dictamina que declarar la persona treballadora com a indefinit no fix **no és una mesura adequada per sancionar l'abús de temporalitat**. Aquesta figura es manté, però, per als casos de contractes temporals fraudulents que no arribin a ser considerats abusius per la seva durada.

Quan es constati un abús i no és possible declarar la fixesa, sorgeix segons el Tribunal conseqüència :

- Una indemnització per compensar els danys morals i materials patits. Aquesta indemnització és **acumulable** a la que pugui correspondre per l'extinció del contracte.
- El Tribunal ordena comunicar cada cas d'abús a la **Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS)** perquè iniciï un expedient sancionador contra l'Administració infractora.



La sentència reitera que l'abús de temporalitat no comporta la conversió automàtica a una relació fixa, ja que això contravindria els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. L'única excepció prevista és per a aquelles persones treballadores que, a més de patir l'abús, hagin **superat prèviament un procés selectiu per a personal fix** sense obtenir plaça.

Aquesta important sentència marca un punt d'inflexió i exigeix un canvi de paradigma en la gestió de l'ocupació temporal al sector públic. Ignorar aquest nou criteri pot suposar un risc econòmic molt elevat per a les vostres entitats.

Barcelona, 14 de maig de 2026